

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

Législation Industrielle

DES

CONVENTIONS COLLECTIVES

RELATIVES A

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

THÈSE DE DOCTORAT

*L'acte ci-dessus sera soutenu le Mercredi 11 Décembre 1907
à une heure*

PAR

Marcel NAST

Docteur ès-sciences juridiques

Lauréat de la Faculté de droit (4 premiers prix)

Lauréat du Concours général de 1902 (1^{er} prix)

Lauréat du Concours de thèse de 1905 (Médaille de vermeil)

Lauréat du Prix Goullencourt de 1907

Avocat à la Cour d'appel

Président : M. PERREAU.

Suffragants { MM. THALLER, professeur.
 PLANIOL, professeur.

PARIS

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT, 14

1907

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

Législation Industrielle

DES

CONVENTIONS COLLECTIVES

RELATIVES A

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

THÈSE DE DOCTORAT

*L'acte ci-dessus sera soutenu le Mercredi 11 Décembre 1907
à une heure*

PAR

Marcel NAST

Docteur ès-sciences juridiques

Lauréat de la Faculté de droit (4 premiers prix)

Lauréat du Concours général de 1902 (1^{er} prix)

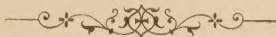
Lauréat du Concours de thèse de 1905 (Médaille de vermeil)

Lauréat du Prix Goullencourt de 1907

Avocat à la Cour d'appel



Président : M. PERREAU.
Suffragants { MM. THALLER, professeur.
 PLANIOL, professeur.

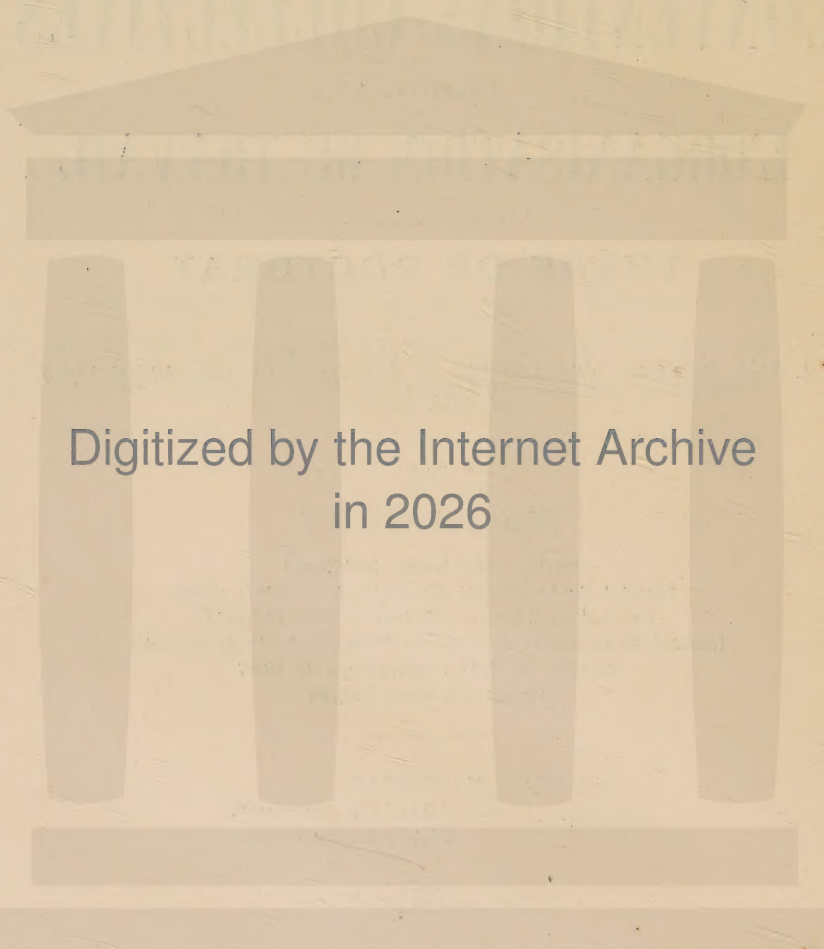


PARIS

ARTHUR ROUSSEAU, ÉDITEUR

14, RUE SOUFFLOT, 14

1907



Digitized by the Internet Archive
in 2026

BIBLIOGRAPHIE

OBSERVATION. — La bibliographie que je donne n'a pas la prétention d'être complète. Les conventions collectives relatives à l'organisation du travail ont été, dans ces dernières années, l'objet de tant d'études et surtout de tant d'articles de revues, qu'on peut difficilement indiquer tout ce qui a été écrit sur ce sujet. Pour les lecteurs qui désireraient avoir plus de renseignements, je renverrai à la bibliographie donnée par M. Douarche, dans sa thèse ci-dessous mentionnée. Je ne signalerai que les ouvrages ou les études dont je me suis servi et qui, on le verra, sont déjà nombreux. En ce qui concerne les pays étrangers, je ferai connaître les principales sources à consulter : en s'y reportant, on pourra trouver, dans les ouvrages indiqués, une bibliographie plus complète.

I. — FRANCE

Barthou. — *L'action syndicale en France*, Paris, 1904.

Bergeron. — *Le droit des syndicats d'ester en justice*, thèse Paris, 1898.

Boncour. — *Le fédéralisme économique*, Paris, 1900.

Bourdon. — *Des contrats d'utilité générale passés au profit d'une collectivité*, Paris, 1905.

Brants. — *L'état légal du contrat collectif de travail*, *Revue pratique du droit industriel* (Liège), 1905, p. 209 et s.

Brémond. — Examen doctrinal, *Revue critique*, 1899, p. 138 et s.

Bry. — *Cours élémentaire de législation industrielle*, Paris, 1895.

Bureau (Paul). — *Le contrat de travail : le rôle des syndicats professionnels*, Paris, 1902.

Cailleux. — *Le contrat collectif de louage de travail*, *Annales des Sciences politiques*, 1904, p. 507 et s., 741 et s.

César-Bru. — *Les syndicats professionnels et leur personnalité civile*, Paris, 1891.

Chesnay. — Note sous Cass., 1^{er} mars 1906, *Pandectes françaises*, 1906, 1, 226.

Code du travail et de la prévoyance sociale, liv. I, titre II, chap. V : *Des conventions collectives*, rapport de M. Jay. Imp. nation., 1904.

- Colson.** — *Rapport sur les conventions collectives relatives aux conditions du travail*, Bulletin de la Société d'Etudes législatives, 1907, p. 180 et s.
- Commailles.** — Note sous Poitiers, 2 juin 1902, *Pandectes françaises*, 1904, 2, 333.
- Contrat de travail (Le).* Rapports de MM. Perreau et Fagnot à l'Association pour la protection légale des travailleurs, et discussion, 1 br., Paris, 1907.
- Courot.** — *Du syndicat demandeur en justice dans l'intérêt de ses membres*, thèse Paris, 1900.
- Deslandres.** — Note sous Cass., 1^{er} février 1893, *Pandectes françaises*, 1894, 1, 1.
- Douarche.** — *Des conventions collectives relatives aux conditions du travail*, thèse Paris, 1907.
- Fagnot.** — Rapport à l'Association pour la protection légale des travailleurs, 9 mars 1907. V. *supra*, v^o *Contrat de travail*.
- Favon.** — *Organisation professionnelle : Syndicats obligatoires*, Genève, 1893.
- Fournière.** — *M. Méline et le contrat collectif*, Revue socialiste, octobre 1904, p. 383.
- Gide.** — Compte rendu du livre de M. Raynaud (v. *infra*), *Revue d'Economie politique*, 1903, p. 174.
- Gigot.** — *Le contrat collectif de travail*, Le Correspondant du 10 janvier 1907.
- Glotin.** — *Etude historique, juridique et économique sur les syndicats professionnels*, Paris, 1892.
- Guyot (Yves).** — *Le contrat collectif de travail*, Revue Economique internationale, Bruxelles, septembre 1907.
- Hayem (Julien).** — *La loi et le contrat de travail*, Revue internationale du commerce, de l'industrie et de la banque, 1906, p. 871 et s.
- Hubert-Valleroux.** — *Corporations d'arts et métiers et syndicats professionnels*, Paris, 1885.
- Note sous Cass., 1^{er} février 1893, *Revue des Sociétés*, 1893, p. 172.
- *Le contrat de travail*, Paris, 1895.
- *Le contrat de travail doit-il être individuel ou collectif?* Economiste français, 13 avril 1901, p. 491 et s.
- *Le contrat collectif de travail*, Ibid., 26 avril 1902, p. 567.
- Jay.** — *L'organisation du travail par les syndicats professionnels*, Revue d'Economie politique, 1894, p. 299 et s.
- *Une forme nouvelle d'organisation du travail par les groupements professionnels*, Ibid., 1901, p. 270 et s.

- *Le contrat collectif de travail* (Extrait de la Revue d'Economie politique), Paris, 1907.
- *Der Kollektive Arbeitsvertrag im Gesetzentwurf der französischen Regierung*, Soziale Praxis, 19 septembre 1907.
- Langlois.** — *Le contrat de travail*, Paris, 1907.
- Laronze.** — *De la représentation des intérêts collectifs et juridiques des ouvriers dans la grande industrie*, thèse Paris, 1905.
- Latteux.** — *Les syndicats professionnels devant la loi de 1884*, thèse Paris, 1902.
- Lévy (E.).** — *Le contrat collectif à la Bourse et à l'usine*, Revue socialiste, juillet 1906.
- Lewandowski.** — *L'organisation commerciale du travail et le contrat collectif*, Revue politique et parlementaire, 10 juillet 1906, p. 111 et s.
- Lorin.** — *Etude sur les principes de l'organisation professionnelle*, Association catholique, 15 juillet 1892, p. 3 et s.
- Martin-Saint-Léon.** — *Histoire des corporations de métiers*, Paris, 1897.
- Merlin.** — *Le contrat de travail*, Paris, 1907.
- Millerand.** — *La grève et l'organisation ouvrière*, 1 br., Paris, 1906.
- Moissenet.** — *Les contrats collectifs en matière de conditions du travail*, thèse Dijon, 1903.
- Morin.** — *Le contrat collectif d'après la jurisprudence et les législations étrangères*, Bulletin de la Société d'Etudes législatives, 1907, p. 208 et s.
- Nast (Alfred).** — *La convention collective de travail*, l'Aurore du 20 février 1907.
- Nogaro.** — *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australasie*, thèse Paris, 1906.
- Office du travail.* — Publications diverses : *Associations professionnelles* ; — *Statistiques annuelles des grèves* ; — *Annuaire des syndicats professionnels*, etc.
- Perreau (Camille).** — Examen doctrinal : *Revue critique*, 1904, p. 129-138.
- Rapport au Congrès de la Fédération des industriels et commerçants de 1907, *Revue critique*, 1907, p. 342 et s.
- Rapport à l'Association pour la protection légale des travailleurs, 18 janvier 1907. V. *supra*, v° *Contrat de travail*.
- Pic.** — *Traité élémentaire de législation industrielle*, 2^e éd., 1903.
- Planiol.** — *Traité élémentaire de droit civil*, tome II, 4^e éd., 1907.
- Notes sous Amiens, 13 mars 1895, *Dalloz*, 95, 2, 553 ; — Bordeaux, 4 juin 1897, *D.*, 98, 2, 129 ; — Trib. civ. Cholet, 12 février 1897, *D.*, 1903, 2, 25 ; — Pau, 28 juillet 1902, *D.*, 1903, 2, 27.

- Plytas.** — *L'organisation ouvrière et le contrat collectif de travail*, thèse Paris, 1901.
- Raynaud.** — *Le contrat collectif de travail*, Paris, 1901.
- *Une industrie sans grèves : les mines anglaises*, 1 br., Paris, 1905.
- *Le passé et l'avenir du contrat collectif de travail*, rapport à la Société d'Economie sociale 6 avril 1903, *Réforme sociale*, 1903, p. 949 et s.
- *Bulletin de la Société d'Etudes législatives*, 1907, p. 421 et s.
- Renard.** — *Le contrat collectif*, *l'Humanité* du 18 février 1907.
- Richard (A.).** — *Essai sur la Coopération de main d'œuvre*, Paris, 1904.
- Rousse.** — *De la capacité juridique des associations professionnelles*, thèse Paris, 1897.
- Seilhac (de).** — *Syndicats ouvriers, Fédérations, Bourses du travail*, Paris, 1902.
- Sauviat.** — *De l'extension de la capacité juridique des syndicats professionnels*, thèse Paris, 1904.
- Voron.** — *Le rôle des syndicats professionnels devant la justice*, *Revue catholique des institutions du droit*, 1897, p. 330 et s., 424 et s.
- Waldeck-Rousseau.** — Consultation, sous Aix, 26 janvier 1887, *Recueil périodique de procédure civile*, 1887, p. 52 et s.
- Z...** — Note sous Cass., 1^{er} février 1893, *Sirey*, 1896, 1, 329.

II. — PAYS ÉTRANGERS

1° Allemagne et Autriche

- Baum.** — *Die rechtliche Natur des Kollektiven Arbeitsvertrags*, Berlin, 1905.
- Brants.** — *Les formes nouvelles du contrat de travail en Allemagne*, 1 br., Bruxelles, 1906.
- Brentano.** — *Korporative organisation von Arbeitgebern und Arbeiter*, *Soziale Praxis*, 1899.
- Chronik der Einigungsgämter und Tarifsverträge im 3^e quartuler 1907*, Das Gewerbe und Kaufmannsgericht, Berlin, octobre 1907.
- Der Geschäftsbericht des Tarifamtes der Deutschen Buchdrucker für das Jahr 1906-1907*, Correspondanzblatt der Generalkommission der gewerkschaften Deutschland, Berlin, 5 septembre 1907.
- Flesch.** — *Zur Kritik des Arbeitsvertrags*, Iéna, 1901.
- Huglin.** — *Der Tarifvertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*, Stuttgart, 1906.

- Imle (Fanny).** — *Die Tarifverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern*, Iéna, 1907.
- Kollektive Arbeitsverträge im Oesterreich im 1^e quartaler 1907*, Soziale Rundschau, Herausg. vom K. K. Arbeitsstatistischen Amte im Handelsministerium, Vienne, juillet 1907.
- Lotmar.** — *Der Arbeitsvertrag* : t. II, 2^e partie : *Tarifvertrag*, Leipzig, 1901.
- Luppe.** — *Rechtsstellung der Werkmeister gegenüber Tarifverträgen*, Das Gewerbe und Kaufmannsgericht, Berlin, septembre 1907.
- Reichs Arbeitsblatt : Lohntarife und Tariflöhne* (mai 1904).
— *Arbeitszeit in den Tarifverträgen* (novembre 1904).
- Rosner.** — *Der Kollektivvertrag*, Vienne, 1903.
- Rundstein.** — *Die tarifverträge im französische Privatrecht*, Leipzig, 1905.
- Schaltorn.** — Série d'articles dans la *Soziale Praxis* depuis 1903.

2^o Angleterre et Amérique du Nord

- Ashley.** — *Adjustement of wages*, Londres, 1903.
- Cree.** — *Evils of collective bargaining*, Londres, 1898.
- Finance.** — *Les syndicats ouvriers aux Etats-Unis*, Paris, 1894.
- Howell.** — *Le passé et l'avenir des Trade-Unions* (trad. par Le Cour-Grandmaison), Paris 1892.
- Mantoux et Alfassa.** — *La crise du trade-unionisme*, Paris, 1903.
- Raynaud.** — *Les comités de salaires dans les mines anglaises*, Musée social, 1905.
- Rousiers (de).** — *Le trade-unionisme en Angleterre*, Paris, 1897.
- Vigouroux.** — *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*, Paris, 1899.
- Webb (S. et B.).** — *History of trade-unionisme*, Londres, 1897.
— *Industrial democracy*, Londres, 1897.
— *Problems of modern industry*, Londres, 1898.

3^o Australasie

- Metin.** — *Législation ouvrière et sociale en Australasie et en Nouvelle-Zélande*, Paris, 1901.
- Nogaro.** — *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australasie*, thèse Paris, 1906.

4° Belgique

Bodeux. — *Etudes sur le contrat de travail*, Louvain, 1896.

Briquet. — *La législation belge des unions professionnelles*, Paris, 1900.

Cailleux. — *La réglementation du contrat de travail en Belgique*, Revue d'Economie politique, 1903, p. 257.

5° Italie

Nicotra. — *Il contratto collettivo di lavoro*, Naples, 1906.

6° Pays-Bas

Nelissen. — *La réglementation légale du contrat collectif de travail est-elle faisable et désirable ? Si oui, en quelle manière ?* Travaux de l'Union juridique des Pays-Bas, 1905.

Soziale Praxis du 18 janvier 1906.

Themis. — Depuis 1905, plusieurs travaux d'Eyssel, Meyers, etc.

7° Suisse

Sulzer. — *Die Kollektive vertragsschliessung zwischen Arbeitern und Arbeitgebern*, Berne, 1900.

INTRODUCTION

Dans le projet de loi que le Gouvernement a déposé sur le bureau de la Chambre des députés, dans la séance du 2 juillet 1906, et qui a pour objet la réglementation juridique du contrat de travail, un titre entier est réservé aux « *conventions collectives relatives aux conditions du travail* » : les articles 12 à 21, qui constituent le titre II du projet, ont pour but de poser un certain nombre de règles importantes, destinées à préciser les conditions de formation et de validité de ces conventions collectives, et à en déterminer les effets juridiques.

Ce n'est assurément pas la première fois que le législateur s'est préoccupé de reconnaître la validité des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, et même d'en préciser les effets. On verra, dans le cours de cette étude, que plusieurs propositions de lois avaient été antérieurement déjà présentées devant le Parlement sur la même question. Mais ce qui constitue toute l'importance particulière du projet du 2 juillet 1906, c'est d'une part, qu'il émane du Gouvernement lui-même, ce qui implique de sa part le désir de contribuer au développement des conventions collectives ; c'est d'autre part, et surtout, que ce projet établit, pour la première fois, une réglementation complète et précise, une véritable réglementation d'ensemble de ces conventions.

Si le projet du Gouvernement vient à être voté par le législateur, on pourra dire que les conventions collectives

relatives aux conditions du travail auront enfin reçu droit de cité dans notre législation. Il y aura là une consécration officielle d'une pratique qui se développe depuis plusieurs années dans le monde industriel et qui tend à prendre une extension de plus en plus grande. Jusqu'à présent, cette pratique n'est certes pas demeurée hors du domaine juridique : le droit n'étant au fond que le reflet de la vie, rien ne saurait lui échapper. Mais ce qui est certain, c'est qu'elle est restée ignorée du législateur. Peut-on s'en étonner, si l'on songe qu'au début du ^{xx}e siècle, plus de cent ans après la rédaction du Code civil, notre législation est muette, ou à peu près, sur le contrat de travail lui-même ?

Mais si le législateur commence seulement à s'occuper de ces questions, on peut s'en consoler en remarquant que la théorie des conventions collectives relatives à l'organisation du travail n'est encore qu'à l'état, non pas embryonnaire, mais d'élaboration, et qu'il serait peut-être regrettable qu'un texte de loi vînt en arrêter le développement et la construction. Peut-être est-il préférable de laisser encore la question à l'étude des économistes, des sociologues et des juristes. C'est là un point sur lequel j'aurai l'occasion de revenir plus tard.

Quoi qu'il en soit, on peut dire qu'il n'y a peut-être pas à l'heure actuelle, dans le monde économique, industriel, syndical, de question qui soit autant étudiée et discutée que celle des conventions collectives. Sous la pression des faits, on a vu qu'il y avait là une pratique qui se répand considérablement dans les milieux industriels et qui était peut-être de nature à modifier profondément, mais dans un sens heureux au point de vue social, les rapports entre les patrons et leurs ouvriers. Aussi, fort nombreuses sont les études qui, depuis quelques années, lui ont été consacrées : il n'est

peut-être pas de revue économique ou sociale qui ne s'en soit occupée. Et dans les sociétés juridiques elles-mêmes, on a jugé utile de la mettre à l'étude ; il suffira de signaler ici l'important rapport rédigé par M. Colson au nom d'une commission de la Société d'Etudes législatives (1).

Il y a là une question qui doit être vulgarisée et que tout le monde doit connaître dans une certaine mesure. Elle fait partie de cet ensemble de questions, que l'on réunit quelquefois sous la dénomination plus ou moins exacte et plus ou moins significative de « la question sociale », qui sont nées du développement inattendu et des transformations si profondes de l'industrie au xix^e siècle, et qui toutes intéressent les rapports entre les patrons et les employés. On peut penser, en effet, que les conventions collectives, conclues entre les patrons et les syndicats ouvriers, seront appelées à un très grand avenir, qu'elles seront un gage de paix sociale et qu'elles contribueront à mettre un peu d'huile dans les rouages sociaux. Il y a là un de ces problèmes auxquels tout le monde, et non pas seulement les économistes et les juristes, doit s'intéresser, qu'il doit étudier de bonne foi, en recherchant ce qu'on peut espérer des solutions qu'on propose d'y apporter. Lorsque l'on voit ces conflits incessants qui naissent entre les patrons et les ouvriers, lorsque l'on voit se multiplier les grèves et les *lock-out*, c'est avec une certaine angoisse que l'on tourne ses regards vers l'avenir de notre organisation sociale. Aussi, doit-on examiner sérieusement les remèdes, exempts d'utopie, qui peuvent être proposés pour enrayer tous ces troubles sociaux et mettre un terme au malaise trop certain dont on souffre à l'heure

(1) Ce rapport va d'ailleurs venir en discussion, pendant l'impression de cet ouvrage, aux séances de novembre et de décembre 1907. V. le *Bulletin* de la Société, n^{os} 5 et 6, de 1907.

présente, non seulement en France, mais dans les pays étrangers.

Ce sont toutes ces considérations qui m'ont porté à prendre comme sujet d'étude les conventions collectives, dont l'objet est de réglementer les conditions du travail. Je n'ai certes pas la prétention, après les remarquables études que des auteurs justement renommés leur ont consacrées, de les faire oublier ni de faire œuvre nouvelle. Mais je voudrais reprendre la question sous une face qui jusqu'à présent n'a pas été suffisamment examinée et qui est restée un peu dans l'ombre. La plupart des auteurs qui l'ont étudiée l'ont surtout envisagée au point de vue économique et social. Ils ont montré comment ces conventions collectives apparaissaient dans la réalité des faits et cherché ce qu'on pouvait en attendre au point de vue social. Mais on a toujours négligé à peu près le côté juridique de la question : ou du moins on n'a fait qu'étudier pour les besoins de la pratique certains des effets juridiques des conventions collectives, sans les grouper et sans chercher à les ramener à une théorie d'ensemble, tout en tenant compte du point de vue économique de la question. D'ailleurs, cette lacune, si lacune il y a, se justifie aisément : avant de faire le droit, il faut étudier les faits économiques et sociaux, et ce n'est qu'après qu'ils se sont manifestés dans toute leur réalité et lorsqu'on les connaît bien, que l'on peut songer à les soumettre à une réglementation juridique, en cherchant, avant toute intervention du législateur, à leur adapter les règles de droit préexistantes.

Il semble que ce moment soit venu, surtout depuis que la réglementation des conventions collectives a trouvé place dans le projet de 1906 et que les règles précises qui y ont été insérées à cet égard, permettent de se faire une idée assez nette de ces conventions.

Je voudrais donc, dans le cours de cette étude, chercher à faire en quelque sorte la construction juridique des conventions collectives. En l'absence de toute réglementation légale, dans l'état actuel du droit, à quelles règles juridiques peut-on les soumettre, pour qu'elles puissent produire tous les effets qu'on peut souhaiter leur voir produire ? A quelles conditions sont-elles valables ? Par qui doivent-elles être passées ? Et surtout, quelle est leur nature ? Quels sont leurs effets ? Quelles sont les personnes à qui elles sont opposables ?

Il y a là autant de questions fort délicates à résoudre et fort complexes qui, jusqu'à ces dernières années, n'avaient été étudiées que par les économistes, sans toute la précision désirable, et qui, par leur nouveauté, peut-être aussi par les conceptions nouvelles auxquelles elles répondent, n'ont pas été sans dérouter quelque peu la jurisprudence et les auteurs. Je me propose de les examiner, sans espérer leur apporter une solution définitive et hors de controverse. Ma seule ambition sera d'indiquer comment elles se posent, de rechercher quels sont les éléments de solutions qu'on peut trouver, et de contribuer ainsi, pour une modeste part, à l'élaboration d'une théorie aussi satisfaisante que possible.

Le plan de cette étude semble être tout indiqué. Etant donnée l'absence de réglementation légale actuelle, il faut rechercher d'abord à quels principes de notre droit on peut soumettre les conventions collectives. Il faudra, dans des chapitres successifs, étudier : 1° les conditions de validité des conventions collectives ; 2° leur nature juridique ; 3° leurs effets ; 4° leurs causes d'extinction. Et, lorsque l'on connaîtra toutes ces questions, on sera à même de se demander si les principes généraux de notre droit moderne suffisent à les résoudre ou s'il n'est pas nécessaire de soumettre les

conventions collectives à une réglementation législative, ce qui nous conduira à étudier les différents projets et propositions de lois jusqu'ici élaborés à leur sujet.

Mais auparavant, il est nécessaire, dans un chapitre en quelque sorte préliminaire, de définir ces conventions collectives et d'indiquer le rôle économique et social qu'elles sont appelées à jouer. On ne peut, en effet, séparer le côté économique et le côté juridique. Avant de savoir quels sont les effets juridiques de ces conventions, il faut connaître les besoins économiques ou sociaux auxquels elles répondent, il faut connaître ce que l'on attend d'elles, il faut connaître où l'on veut aller. Pour ne prendre qu'un exemple, avant de savoir par quelles règles de droit on peut expliquer et justifier l'action en dommages-intérêts du syndicat contre le patron qui a violé la convention collective, il est nécessaire de se demander si cette action est commandée par les faits économiques.

Un premier chapitre sera donc consacré à la définition et au rôle économique et social des conventions collectives.

On remarquera que le plan qui vient d'être exposé laisse de côté l'étude des législations étrangères.

Je ne crois pas, en effet, devoir consacrer une étude spéciale aux législations étrangères. Je me contenterai, chaque fois que cela me paraîtra utile et à titre de comparaison, d'indiquer les règles suivies en pays étranger. Une étude de droit comparé, pour être intéressante et utile, nous entraînerait beaucoup trop loin, et, pour être complète, nécessiterait un ouvrage tout au moins presque aussi étendu que la présente étude. On peut ajouter que la connaissance des législations étrangères n'aurait peut-être pas actuellement toute l'utilité qu'on est généralement en droit d'attendre des études de droit comparé : non seulement la théorie des

conventions collectives est loin d'être achevée en France, mais surtout elle se rattache trop intimement à notre état économique, à notre organisation sociale, à nos préjugés même, pour que l'on puisse être sceptique à l'égard des emprunts que l'on ferait à des législations, nées dans un milieu économique et social différent du nôtre. Pour les lecteurs qui désireraient se documenter sur les législations étrangères, j'ai indiqué, dans une bibliographie, les principaux ouvrages où ils pourront trouver des renseignements utiles et intéressants.

CHAPITRE PREMIER

Définition des Conventions collectives.

Leur rôle économique et social

Avant de chercher à déterminer les règles juridiques applicables aux conventions collectives, il est nécessaire de se faire une idée de ce que sont ces conventions, de connaître leur domaine d'application et d'interroger les faits pour voir comment elles fonctionnent à l'heure présente et la place qu'elles tiennent dans notre organisation du travail. Il faut aussi se demander si elles sont appelées à se développer et, si oui, dans quel sens. Pour examiner ces questions, je diviserai le présent chapitre en deux paragraphes. L'un sera consacré à la définition des conventions collectives, c'est-à-dire à la délimitation de l'objet de cette étude. Dans l'autre, j'étudierai brièvement leur rôle économique et social.

§ 1^{er}. — *Définition des Conventions collectives*

Dans tout ce qui précède, on a pu voir que j'avais évité de parler de « contrat collectif du travail ». Pendant un certain temps et même encore aujourd'hui (1), c'est cependant sous cette appellation que l'on a désigné et que, dans

(1) C'est notamment le titre adopté par Raynaud pour son ouvrage sur les conventions collectives. V. aussi notre bibliographie : plusieurs études portent le même titre. C'est d'ailleurs aussi sous cette dénomination que sont souvent désignées en Allemagne les conventions collectives ; on les appelle *Kollektive Arbeitsvertrag*. V. Lotmar, t. I^{er}, p. 755 ; Baum, *Die rechtliche Natur des Kollektiven Arbeitsvertrag*. De même, en Italie, v. l'ouvrage de Nicotra, *Del Contratto collettivo di lavoro*.

la pratique, on connaît surtout, les conventions collectives destinées à réglementer l'organisation du travail. Mais cette expression tend de plus en plus à être abandonnée, et l'on a pu voir que le projet du 2 juillet 1906 a soigneusement évité de s'en servir. Elle est, en effet, critiquable à deux points de vue. Tout d'abord, elle restreint arbitrairement le domaine d'application des conventions collectives, en ce que l'essence d'un contrat est d'engendrer une obligation, tandis qu'il peut arriver que les ententes collectives entre patrons et ouvriers ne créent aucun lien obligatoire : il me suffira de citer celle qui aurait pour objet de dénoncer une convention collective préexistante. Mais aussi et surtout, l'expression de « contrat collectif de travail » est mauvaise en ce qu'elle prête à confusion, et, de fait, la confusion a été commise (1). Elle tend à faire confondre les conventions collectives relatives aux conditions du travail avec ce qu'on appelle le *contrat d'équipe*, ou le *marchandage collectif*, le *salaire collectif*, ou encore la *commandite industrielle*. Or, il y a là deux opérations tout à fait différentes.

Le contrat d'équipe, pour nous servir de l'expression adoptée par le projet de 1906 sur le contrat de travail (2), est

(1) Cette confusion a été commise par plusieurs auteurs qui, sous le nom de contrat collectif de travail, désignent le contrat d'équipe ou le louage collectif d'ouvrage. V. notamment : Achille Richard, p. 148-151, 208-212 ; Langlois, p. 408 et s. ; Moissenet, p. 22-24, 66 et s. ; Lewandowski, *Rev. polit. et parlem.*, 10 juill. 1906, p. 111 et s. V. aussi les articles de Janson, dans le journal belge *Le Ralliement*, n^{os} du 26 novembre 1906 et 22 mai 1907. Cf. Cheysson, *Réforme sociale*, 1903, p. 968.

(2) V. l'art. 4 du projet : « Le contrat est dit « contrat d'équipe », lorsqu'il se forme entre un employeur et une collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci ». Cf. le texte adopté par la Société d'Etudes législatives : « La convention prend le nom de contrat d'équipe ou commandite industrielle, lorsqu'elle se forme entre un employeur et une collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci ». V. Raynaud, p. 165 *in fine* ; Apostol, *L'artèle et la coopération en Russie*, 1889. Ce contrat est assez répandu en Russie sous le nom d'*artèle*. V. aussi Schloss, *Les modes de rémunération du travail*, trad. Rist, p. 107 et s.

un véritable *contrat de travail*, c'est-à-dire un contrat par lequel une partie s'engage à travailler pour l'autre moyennant un salaire convenu (1). Mais il diffère d'avec le contrat individuel de travail, en ce que la partie qui promet le travail est une collectivité, et non pas un employé unique. Cette collectivité s'engage à faire un travail déterminé, envisagé par les contractants pour ainsi dire *in globo* : ce que l'employeur stipule, c'est l'exécution d'un certain travail, par exemple la confection d'un journal, et de son côté il s'engage à payer un salaire global, que les employés se partageront ensuite. Il y a là un véritable louage d'ouvrage collectif, un véritable contrat collectif de travail (2). On a cité bien souvent, comme exemple de contrat de ce genre, le contrat intervenu, pour la confection du *Journal officiel*, entre le

(1) Art. 1^{er} du projet de 1906 : « Le contrat de travail est le contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour une autre qui s'oblige à lui payer un salaire calculé, soit à raison de la durée du travail, soit à proportion de la quantité ou de la qualité de l'ouvrage accompli, soit d'après toute autre base arrêtée entre l'employeur et l'employé ». Cf. l'art. 1^{er} du projet élaboré par la Société d'Etudes législatives.

(2) Sur la distinction du contrat d'équipe et des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, voy. entre autres : Raynaud, p. 2, note 1 ; *Une industrie sans grèves*, p. 111 ; Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 182 ; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 344 ; Pic, n° 930 ; Depitre, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 173 et s. ; Brants, *L'état légal du contrat collectif*, p. 210 et 219 ; Douarche, p. 41 et s. ; Jay, *Le contrat collectif de travail*, p. 1 et s. ; Alfred Nast, *La convention collective de travail* (L'Aurore du 20 févr. 1907) ; Code du travail et de la prévoyance sociale, liv. I^{er}, *Des conventions relatives au travail*, rapport de M. Jay. V. aussi l'exposé des motifs du projet du 2 juillet 1906 (*Quest. prat. de législ. ouvr.*, 1907, p. 287). Cf. Lotmar, p. 768 ; Huglin, p. 24. Mais il ne faut pas aller jusqu'à dire que « le salaire collectif n'est pas une convention collective » (Douarche, p. 42). C'est au contraire une véritable convention collective, puisqu'elle est passée avec une collectivité. Au contraire, on peut indiquer comme différence entre le contrat d'équipe et les conventions collectives dont nous nous occupons ce fait que le contrat d'équipe est temporaire, tandis que les conventions collectives ont une durée assez longue : le contrat d'équipe a toujours pour objet l'exécution d'un travail déterminé et temporaire, tandis que les conventions collectives sont conclues pour une durée assez longue, et n'ont pas pour objet l'exécution d'un travail déterminé (Douarche, *ibid.*).

gouvernement et la commandite industrielle, appelée « Société anonyme de composition, impression et distribution des journaux officiels de la République française ». Certains économistes ont, d'ailleurs, fondé les plus grandes espérances sur cette forme d'organisation du travail, notamment par la constitution de véritables sociétés commerciales de travail, qui vendraient à des employeurs le travail collectif de leurs membres (1).

Ce n'est pas ce contrat que nous devons étudier. En lui-même, quelque importance économique ou sociale qu'il puisse avoir, il ne présente aucune particularité juridique intéressante. Ses effets sont les mêmes qu'un contrat de travail individuel, ou qu'un contrat de louage d'ouvrage (2). Si les sociétés commerciales de travail venaient à se développer, il n'y aurait aucune différence entre les contrats collectifs passés avec elles et le contrat par lequel une personne stipule aujourd'hui d'une société industrielle l'exécution d'un certain travail.

Tout différentes et bien autrement intéressantes sont les conventions collectives que je me propose d'étudier. En Allemagne, on les appelle souvent *contrats de tarif* (*Tarifs-verträge*) (3). L'expression est juste, mais incomplète : les conventions collectives n'ont pas seulement pour objet de fixer un tarif, mais, comme on le verra, elles contiennent des clauses de nature très variée. Il est préférable de s'en tenir à l'expression plus juste, quoique un peu vague,

(1) V. Yves Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*; Achille Richard, *Le contrat collectif*; Lewandowski, *Rev. polit. et parlem.*, 10 juill. 1906, p. 111 et s.; Pellegrini, *ibid.*, 10 janv. 1906.

(2) Sur la distinction du contrat de travail et du louage d'ouvrage, voyez Planiol, t. II, n° 1898; Baudry-Lacantinerie et Wahl, *Traité du louage*, 3^e éd., t. II, n° 3864; Saleilles, *Bull. Soc. Etudes législatives*, 1906, p. 493.

(3) V., à la bibliographie, les ouvrages de Hüglin, F. Imle, Rundstein, etc.

consacrée par le Projet du Gouvernement, quitte à préciser ce qu'il faut entendre par cette expression. C'est, du reste, la dénomination adoptée par les Anglais : *Accord collectif* (Collective bargaining) (1).

Qu'est-ce donc que ces conventions collectives ? On ne peut mieux faire, à mon avis, que de se référer à la définition qu'en donne l'art. 12 du projet de 1906. Ce sont toutes les conventions qui, *préalablement à la formation des contrats individuels de travail, peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou les représentants des uns et des autres, et qui ont pour objet de déterminer certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats individuels à intervenir entre les personnes, fondées à se prévaloir desdites conventions* (2). Ce sont toutes ces conventions que la pratique connaît de plus en plus et qui sont passées entre les patrons et les syndicats ouvriers, ou les comités de grèves, qui ont pour but de fixer les conditions de salaire, de durée de travail, etc., auxquelles devront se soumettre les contrats individuels, et qui, ainsi qu'on l'a dit, sont « comme la charte à laquelle les combinaisons particulières doivent se conformer » (3).

J'aurai à préciser plus tard cette définition, quand j'étudierai les conditions de validité de ces conventions : il faudra se demander alors notamment s'il n'est pas nécessaire, pour

(1) Voy. notamment l'ouvrage de S. et B. Webb, *Industrial Democracy*, t. I^{er}, part. II, ch. II : « *Method of collective bargaining* » ; Cree, *Evils of collective bargaining*.

(2) Comp. les définitions données par Raynaud, p. 1 et 2, et *Réforme sociale*, 1905, p. 951 ; Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 182 ; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 344 ; Cabouat, *Rev. crit.*, 1907, p. 229 ; Brants, *op. cit.*, p. 209, 214, 218, 219 ; Jay, *loc. cit.* ; A. Richard, p. 11 ; Sauviat, p. 89 ; Alfred Nast, *loc. cit.* ; Code du travail et de la prévoyance sociale, *loc. cit.* ; Exposé des motifs du projet du 2 juillet 1906. Cf. Lotmar, p. 769.

(3) Brants, *L'état légal du contrat collectif de travail*, p. 218.

qu'il y ait réellement convention *collective*, que la convention intervienne entre un ou plusieurs patrons et une collectivité *organisée*, douée de la personnalité morale, et non pas une collectivité inorganisée et passagère. Il suffira, pour le moment, de mettre en évidence les traits caractéristiques de ces conventions qui peuvent intervenir avant toute grève ou après une grève. Ils semblent se ramener à deux principaux : d'abord, il s'agit de conventions passées avec une *collectivité*, ensuite ce sont des conventions *préalables* aux contrats de travail individuels.

D'abord, ces conventions présentent ceci de particulier qu'elles sont passées, non pas avec un individu, mais avec un groupe d'employés, soit organisés en syndicat, soit représentés par un comité de grèves, ou par des délégués par eux désignés. D'ailleurs, le caractère collectif de la convention peut exister soit du côté des employés seulement, soit aussi du côté des patrons. De même, la collectivité représentée peut être plus ou moins importante : ce peut être les ouvriers d'une usine déterminée, ou de toute une région, ou même de toute une industrie. Cela ne change pas la nature de ces conventions.

Mais surtout, à mes yeux, le véritable caractère distinctif de ces conventions, c'est d'être conclues « préalablement » à tout contrat de travail particulier. En cela, elles diffèrent complètement du contrat d'équipe, car elles n'ont pas pour objet de stipuler l'exécution d'un travail quelconque : ce ne sont pas des conventions « de travail ». Les ouvriers ou employés ne promettent pas leur travail, le patron ou les patrons ne s'engagent pas à procurer du travail ni à embaucher les ouvriers avec qui ils font la convention. L'entente a seulement pour objet de déterminer par avance à quelles conditions devront se soumettre les contractants,

lorsqu'ils viendront à passer un contrat de travail individuel. En somme, la libre initiative des individus fait ici ce que le législateur fait, lorsqu'il établit les conditions auxquelles sera soumise la validité de tel ou tel contrat. Le législateur a décidé qu'aucun contrat de travail ne pourra fixer la durée de la journée de travail à un nombre d'heures supérieur au nombre déterminé par la loi. Ici, les parties, patrons et employés, font une véritable loi, qui s'imposera plus tard à eux, s'ils viennent à faire un contrat de travail. Il y a là une véritable loi privée, pourrait-on dire, une loi d'origine contractuelle, qui s'imposera à un nombre plus ou moins étendu d'individus. Ou, si l'on aime mieux, il y a là une véritable *réglementation contractuelle* des conditions du travail, analogue à la réglementation légale qui résulte des dispositions relatives à la durée du travail, à l'hygiène des ateliers, au repos hebdomadaire, etc.

Ce sont donc, comme l'exprime le Projet du Gouvernement, des conventions « *relatives aux conditions du travail* », ce sont des conventions qui, par avance, règlent l'organisation du travail (1).

On a quelquefois compris (2) parmi ces conventions collectives, les règlements d'atelier conclus d'un commun accord entre un patron et tous ses ouvriers, ou bien entre un patron et une délégation de ses ouvriers, ou un conseil d'usine (3), ce qu'on appelle parfois des *contrats d'usine*.

(1) Voy. les auteurs cités *supra*, p. 17, note 2.

(2) Laronze, p. 36, 81 et s. ; Sulzer, p. 6 et s. ; Brants, *op. cit.*, p. 217.

(3) Sur les conseils d'usine, organisés par certains patrons, notamment par la Compagnie du Creusot, voy. Laronze, p. 311 et s. La proposition de loi déposée par M. Millerand, député, le 14 octobre 1902, et reprise par lui le 12 juin 1906, sur l'arbitrage et la grève obligatoires, prévoit l'établissement de véritables conseils d'usine. V. le rapport fait par M. Millerand à l'Association pour la protection légale des travailleurs, le 29 juin 1906, et publié sous le titre : « *La grève et l'organisation ouvrière* ».

Cette assimilation n'est pas, semble-t-il, très exacte et a le tort de rapprocher deux institutions assez différentes. Sans doute, le contrat d'usine est aussi un contrat *collectif*, puisqu'il est passé avec une collectivité, les ouvriers de l'usine. Mais c'est peut-être là le seul point commun avec les conventions dont nous nous occupons. En laissant de côté le point de savoir si les ouvriers d'une usine constituent une collectivité juridiquement organisée pour passer une convention collective capable de produire des effets vraiment utiles, le contrat d'usine semble n'être qu'un contrat de travail ordinaire. Il n'est pas conclu préalablement à un contrat de travail : il est passé entre des personnes qui sont déjà liées par des contrats de travail, et il n'a pour objet que de déterminer les conditions dans lesquelles ces mêmes personnes prétendent exécuter ces contrats. C'est un peu comme si, après un contrat de vente, le vendeur et l'acheteur faisaient une nouvelle convention pour fixer les conditions dans lesquelles la livraison devra être effectuée ou le prix payé : cette convention ferait, en somme, partie du contrat de vente principal (1).

Si donc le contrat d'usine est un contrat collectif, il diffère sensiblement des conventions qui font l'objet de cette étude et que j'ai essayé de définir plus haut. Aussi, ne m'en occuperai-je pas. Cette étude est consacrée uniquement aux conventions collectives préalables aux contrats de travail individuels, à ce qu'on pourrait appeler, pour éviter toute confusion, les conventions syndicales, si ces conventions étaient toujours passées avec des syndicats.

Il n'est pas inutile enfin, pour bien préciser encore ce que sont les conventions collectives relatives aux conditions

(1) Cf. Laronze, p. 290 et s.

du travail, de les rapprocher d'une autre institution, très répandue dans certains pays, particulièrement en Australasie (1), et qui a fait en France l'objet d'une loi de 1892, j'ai voulu parler de l'arbitrage. Il arrive assez fréquemment que les conventions collectives interviennent après un arbitrage et sont conclues devant l'arbitre (2). Les patrons et les ouvriers se mettent d'accord devant l'arbitre, et celui-ci dresse procès-verbal de leur entente. Il y a alors réellement une convention collective et le procès-verbal de l'arbitre n'est que la preuve de cet accord : l'arbitre ne joue qu'un rôle passif, un rôle analogue à celui du juge de paix, devant lequel les parties, appelées en conciliation, ont préféré transiger plutôt que plaider, et qui dresse un procès-verbal de conciliation.

Mais il arrive aussi que les employeurs et leurs employés ne peuvent pas se mettre d'accord et remettent à l'arbitre le soin de trancher leur différend. Dans ce cas, on ne saurait confondre la sentence arbitrale avec une convention collective. Il y a alors une décision rendue par un tiers, qui fait fonction de juge, et cette décision s'impose à la volonté des parties. Il y a bien eu un accord de volontés entre celles-ci, mais cet accord a consisté à convenir qu'on s'en rapporterait à une tierce personne pour le règlement du différend : cet accord est un compromis. Mais le règlement du différend lui-même est une véritable sentence arbitrale, ce n'est pas une convention (3).

Ayant ainsi défini ce que sont ces conventions collectives,

(1) Nogaro, *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australasie*, thèse Paris, 1906.

(2) Voy. *infra*, § 2, p. 43 et s. Nombreux exemples parmi les conventions reproduites dans les *Annuaire des syndicats professionnels* de ces dernières années. Cf. Richard, p. 69 à 79.

(3) Nogaro, *op. cit.*, p. 31, 125 et s.

dont parle le Projet du Gouvernement sur le contrat de travail, il nous faut maintenant voir comment elles ont pris naissance, sous l'empire de quels besoins économiques elles se sont développées, quelle est leur importance actuelle ; il faut aussi se demander quels sont les effets qu'elles doivent produire pour répondre aux espérances qu'elles ont fait naître et enfin quel est leur avenir au point de vue économique et social. Ce sera l'objet du second paragraphe du présent chapitre.

§ 2. — *Les conventions collectives*
au point de vue économique et social

Il ne saurait être question ici de faire l'historique des conventions collectives. Non seulement elles se rattachent si étroitement à l'évolution du droit de grève et du syndicalisme qu'il nous faudrait aussi retracer cette évolution ; mais surtout ce serait refaire inutilement ce qui a déjà été complètement étudié, ce serait parcourir à nouveau, sans grand profit, des sentiers maintes fois déjà battus (1). Il suffira d'essayer de dégager de l'évolution économique du siècle dernier, un certain nombre d'idées générales qui feront comprendre l'utilité des conventions collectives, les besoins auxquels elles répondent et le rôle qu'elles tiennent dans la vie économique contemporaine.

(1) Si l'on désire avoir des détails complets sur l'histoire des conventions collectives, on pourra consulter avec fruit : Raynaud, 1^{re} part., chap. I et II ; Bureau, p. 199 et s. ; Bourdon, p. 7 et s. ; Bourguin, *Les Systèmes socialistes et l'Evolution économique*, 1906, p. 252 et s. ; Cailleux, *Rev. d'écon. polit.*, 1904, p. 507 et s. ; Douarche, p. 57 et s. ; Glotin, 3^e partie ; Laronze, p. 41 et s., 68 et s., 99 et s. ; Martin-Saint-Léon, *Histoire des corporations de métiers*, p. 536 et s. ; Merlin, p. 29 et s. ; Moissenet, ch. I^{er}, section I^{re} ; Pic, p. 211 et s. ; Plytas, ch. I^{er} ; A. Richard, ch. II et s. ; Sauzet, *Essai historique sur la législation industrielle de la France*, *Rev. d'écon. polit.*, 1892, *passim*, Etc.

On a quelquefois prétendu trouver les premiers exemples de conventions collectives dans un passé déjà assez lointain (1) ; tout au moins, on a pensé en découvrir certaines traces dans la période révolutionnaire. Il n'est pas sûr qu'il y ait là de véritables conventions collectives, dans le sens où l'on entend cette expression aujourd'hui : il y a peut-être plutôt un essai d'organisation collective ouvrière ou même un essai de convention collective (2). En tous cas, ce qui est certain, c'est que si ces exemples sont exacts, du moins ils sont fort rares. Et cette absence ou cette rareté des conventions collectives dans la vie économique d'autrefois s'explique aisément.

C'est qu'en effet cette réglementation conventionnelle des conditions de travail au moyen d'accords passés entre les patrons et une collectivité ouvrière se rattache intimement à cet ensemble d'institutions, autrefois inconnues et même insoupçonnées, qui sont dues aux transformations considérables et inattendues qu'a subies l'industrie moderne et qui, plus ou moins encore entrées dans les mœurs contemporaines, ont pour objet et pour but d'organiser le travail sur des bases tout à fait nouvelles. On peut donc dire à cet égard que la question des conventions collectives est une question d'origine récente et dont on ne s'est préoccupé, tout au moins en France, que depuis quelques années (3).

Peut-être pourrait-on penser cependant que ces accords collectifs entre patrons et ouvriers n'étaient pas inconnus

(1) Voy. notamment Raynaud, p. 17 et s. ; Douarche, p. 60 et s., qui prétendent découvrir des conventions collectives dans un certain nombre d'actes remontant à 1790 et 1791.

(2) En ce sens, Laronze, p. 101 et s.

(3) Ch. Gide, *Rev. d'écon. polit.*, 1903, p. 174 : « Le contrat collectif est le fait peut-être le plus nouveau et le plus considérable qui se soit produit dans l'histoire du salariat »,

jadis : les statuts des corporations n'en sont-ils pas les premiers vestiges ? Ce serait là commettre une erreur. On ne saurait pas plus assimiler ces statuts à des conventions collectives qu'on ne pourrait voir aujourd'hui des conventions de ce genre dans les statuts élaborés par un syndicat mixte. Il n'y a là en somme qu'une sorte de contrat corporatif : il n'y a pas une convention intervenant entre un patron (ou un groupe de patrons) et un groupe distinct d'ouvriers, groupe ayant une existence indépendante et même des intérêts contraires à ceux du premier groupe (1). On peut ajouter que, par le fait du contrôle et de l'intervention administrative dans l'organisation des corporations d'autrefois, il y avait dans leurs statuts une véritable réglementation légale plutôt qu'une réglementation d'ordre privé et vraiment contractuelle.

Pour comprendre la genèse des conventions collectives, il faut se rendre bien compte de la transformation industrielle qui s'est produite au début du xix^e siècle, principalement en Angleterre, transformation qui est résultée des progrès vraiment remarquables du machinisme (2). Grâce au machinisme, le siècle dernier a vu naître un mode d'organisation du travail, autrefois à peu près ignoré, j'ai voulu dire la *grande industrie* (3). On connaissait peu jadis l'usine : la production était due au travail de l'artisan, du petit patron autonome groupant autour de lui quelques ouvriers, qui pouvaient espérer eux-mêmes devenir plus tard des « maîtres ». Il y avait peu de concentration dans le domaine

(1) Sur la distinction des conventions collectives et des statuts des anciennes corporations, voyez Raynaud, p. 12 et s. ; cf. Douarche, p. 40.

(2) V. cep. Jay, *Le contrat collectif de travail*, p. 13.

(3) Cf. sur la définition de ce qu'on appelle « la grande industrie » : Vanlaer, *L'atelier moderne et l'évolution économique*, dans la *Réforme sociale* du 16 mars 1904 ; Laronze, Introduction, p. 19 et s.

de la production, il n'y avait que rarement une agglomération ouvrière importante autour d'un patron ; la concentration des capitaux n'existait pas encore. Aussi, non seulement les conflits entre patrons et ouvriers étaient-ils assez rares ; mais surtout, il ne pouvait être question d'accords passés avec une collectivité ouvrière quelconque.

Mais, avec l'apparition du machinisme, tout change. Il faut des capitaux pour acheter les machines, il faut obtenir de ces machines un rendement, qui non seulement en amortisse le prix et l'usure, mais qui soit aussi rémunérateur. Et comme ces machines ne peuvent manœuvrer que sur place, il faut grouper des ouvriers, il faut bâtir des *usines*, il faut que la production soit concentrée et le travail en quelque sorte centralisé. D'où cette organisation nouvelle du travail, organisation pour ainsi dire militaire, et dont la caractéristique la plus saillante est la dissociation complète du capital et du travail (1).

Cette organisation eut de très utiles résultats. Mais elle entraîna de nombreux et criants abus. Par la concurrence que les patrons se firent, ils furent conduits à abuser des forces de leurs ouvriers, à les faire produire le plus possible pour le salaire le plus bas. Il suffira de rappeler le sort cruel que subirent les enfants employés dans l'industrie, au début du xix^e siècle, et les mesures que les législateurs de presque tous les pays civilisés durent prendre pour régler la durée de la journée de travail.

Ce qui est plus intéressant pour nous, c'est de constater la répercussion qu'eut cette organisation nouvelle de l'in-

(1) Gide, *Economie politique*, 10^e éd., p. 87 et s., 132 et s. ; Ch. Benoist, *Organisation du travail*, t. 1, Avant-Propos ; Cailleux, *loc. cit.* ; Hayem, *Rev. intern. du comm., de l'ind. et de la banque*, 1906, p. 875 et s. ; Laronze, p. 24 et s. ; Merlin, p. 29 et s. ; Moissenet, Introduction, p. 2 et s. ; De Rousiers, *Le Trade-Unionisme en Angleterre*, ch. 1^{er}, § 1.

dustrie sur le contrat de travail. Le contrat de travail, tout au moins sur le terrain du droit privé (1), fut alors soumis à un régime de liberté complète, le Code l'ignora ; il était, peut-on dire, « extra-légal ». Or, sous l'empire de l'état économique nouveau, on en vint à considérer le travail comme une vulgaire marchandise, soumise à la loi de l'offre et de la demande et dont le prix se débattait entre le vendeur et l'acheteur comme le prix d'un objet quelconque (2). Surtout, le régime ordinaire du contrat de travail fut le contrat de travail individuel, conclu, dans un véritable « tête-à-tête forcé », entre le patron et l'ouvrier, et caractérisé d'une part, par l'égalité théorique des contractants et par la liberté de consentement de chacun, mais d'autre part et surtout par l'inégalité de fait existant entre eux et par l'absence de liberté contractuelle chez le travailleur (3). Et la conséquence de cet état de choses fut de faire

(1) Il y eut, en effet, même dès le début du xix^e siècle, un certain nombre de mesures administratives destinées à réglementer le contrat de travail, et, en général, dirigées à peu près toutes contre les ouvriers. Il suffira de rappeler l'organisation des livrets ouvriers. V. les observations de M. Paulet à la Société d'Etudes législatives (*Bull. Soc. Et. lég.*, 1907, p. 460 et s.).

(2) Cette conception du travail-marchandise n'a pas disparu. N'est-ce pas elle qui est à la base des *Bourses de travail*? N'est-ce pas sur elle que l'on peut appuyer l'organisation des *Sociétés commerciales de travail*, préconisées par Y. Guyot, A. Richard, Lewandowski, etc.? Voy. *supra*, p. 48, note 1.

(3) Cette inégalité de situation entre le patron et l'ouvrier a été décrite dans un passage fort connu d'A. Smith (*Richesse des nations*, livre I, ch. VIII). Et elle a été maintes fois signalée depuis par de nombreux économistes : Brants, *Les formes nouvelles du contrat de travail en Allemagne*, p. 4 ; Briquet, p. 25 : « l'égalité du patron et de l'ouvrier est une amère ironie, surtout à mesure que la petite industrie disparaît devant la grande » ; Bureau, ch. III ; Cailleux, *loc. cit.* ; Janson, *Le Ralliement* du 22 mai 1907 ; Hubert-Valle-roux, *Corporations d'arts et métiers*, p. 395 et s. ; Jay, *Quest. prat. de légist. ouv.*, 1906, p. 298 ; Laronze, p. 29 et s., 96 et s. ; Lorin, *Association catholique*, 15 juill. 1892, p. 14 ; Millerand, Rapport précédant le décret du 17 sept. 1900, relatif à l'organisation des conseils du travail ; Moissenet, Introduction ; De Molinari, *La guerre civile du capital et du travail*, J. des Economistes, 1899, p. 321 et s. ; Plytas, ch. I ; De Rousiers, Préface à l'ouvrage de Vigouroux, p. xxiv ; Raynaud, p. 34, 46, 52, 192 et s. V. aussi la discussion qui eut lieu à ce sujet à la Société d'Etudes législatives en 1906 (*Bull. de 1906*).

naître une véritable anarchie dans l'organisation de l'industrie moderne (1).

Mais, comme il arrive bien souvent, la grande industrie portait en elle les remèdes aux maux qu'elle avait pu engendrer. Par le fait même qu'elle avait conduit à l'agglomération de nombreux ouvriers en vue d'une œuvre de production commune, elle avait fait naître parmi les ouvriers une véritable communauté d'intérêts, qui devait modifier profondément les rapports entre employeurs et employés. Cette communauté d'intérêts transforma la conscience ouvrière. Les ouvriers, sentant l'isolement complet dans lequel la grande production les avait plongés en face des propriétaires d'usines, éprouvèrent le besoin de s'unir et, pour employer une expression imagée, de se serrer les coudes. Ils comprirent la vérité de cet adage « l'union fait la force », et ils se rendirent compte que leur intérêt leur commandait d'opposer à la force économique patronale, due à la possession des capitaux, une force économique contraire, due au groupement et à l'action collective des ouvriers. Et ce fut de bonne heure que ce besoin d'union se fit sentir (2).

Ce ne fut cependant qu'assez lentement que cette action collective put s'organiser. Au début, elle se manifesta dans la coalition, dans la cessation concertée du travail, dans le refus collectif de travailler, en d'autres termes dans la grève. Le patron refusait-il de modifier les conditions du travail : les ouvriers se mettaient d'accord pour cesser le travail et obliger le patron à capituler. On sait que ce mode d'action collective est loin d'avoir disparu de nos mœurs. Il constitue

(1) Paul Bureau, p. 9 et s., 33 et s., 101 et s. ; Cailleux, Lorin, *loc. cit.*

(2) Raynaud, p. 34 et s. ; Laronze, p. 99 et s. ; Bureau, *loc. cit.* ; Brants, *op. cit.*, p. 34-35 ; De Molinari, *loc. cit.* ; De Rousiers, Préface à l'ouvrage de Vigoureux.

ce qu'on a quelquefois appelé l'état de guerre. Plus tard, les ouvriers ont compris que la grève ne suffisait pas : ce qu'il fallait obtenir, c'était que le patron, au lieu de discuter les conditions du travail avec chaque ouvrier individuellement, consentît à traiter avec la collectivité ouvrière, qu'il consentît à passer une véritable convention collective. Comprenant que ce qui faisait naître l'inégalité entre les contractants dans le contrat individuel, c'était l'isolement de l'ouvrier, qui le conduisait à accepter n'importe quelles conditions, ils pensèrent que le meilleur moyen de rétablir l'égalité rompue et d'empêcher la balance de pencher d'un côté plutôt que de l'autre, c'était d'opposer au patron un contractant capable de discuter sur un pied d'égalité, de substituer à l'ouvrier isolé une collectivité plus ou moins fortement organisée. De ce jour, la notion de la convention collective était née. De ce jour, il y avait tendance, ainsi qu'on l'a dit (1), à substituer l'état de paix à l'état de guerre.

Aussi l'on peut dire que la convention collective a été la conséquence logique de la coalition et de la grève, et l'aboutissant normal des essais d'organisation collective de la classe ouvrière.

Ce ne fut cependant pas sans de grandes difficultés que ces aspirations ouvrières purent se manifester et surtout se réaliser dans les faits. Il a fallu près d'un siècle pour qu'elles puissent sortir du domaine théorique et se traduire dans des faits concrets. Ce n'est réellement que depuis la loi du 21 mars 1884 sur les syndicats professionnels que ces aspirations ont été libérées, du moins sur le terrain légal, de toutes entraves. Jusque-là elles rencontrèrent de nombreux obstacles dans les idées répandues pendant la première

(1) A. Richard, 1^{re} part., ch. III.

moitié du siècle dernier et dans les dispositions législatives qu'elles avaient inspirées. Et les conquêtes de la classe ouvrière, ou plutôt la transformation des idées relatives aux rapports entre patrons et ouvriers, furent le résultat d'un progrès lent et souvent pénible.

Pour que les conventions collectives puissent, sinon se développer, tout au moins prendre naissance, certaines conditions économiques sont en effet absolument nécessaires. Il faut non seulement reconnaître aux ouvriers le droit de coalition, puisque la coalition aboutit bien souvent à la conclusion d'une convention collective; il faut aussi que, par la liberté d'association reconnue aux ouvriers, il puisse s'établir une véritable représentation ouvrière (1). En outre, au point de vue de la conscience sociale, il faut que la notion d'un droit collectif, d'un droit syndical, ne soit pas en contradiction avec les idées généralement reçues. Or, ces conditions économiques et sociales ne se sont réalisées que peu à peu. On a été longtemps à reconnaître la légitimité d'un droit collectif (2). C'est qu'il met en présence deux intérêts contraires, l'intérêt de l'individu et celui de la collectivité. Suivant que l'un ou l'autre prédominera, ce sera le droit individuel ou le droit collectif qui se développera. Suivant que l'un ou l'autre sera plus en faveur, les conventions collectives seront entravées dans leur essor ou se développeront régulièrement. La difficulté, c'est d'établir un juste équilibre entre l'un et l'autre. Aussi, peut-on dire que l'évolution des conventions collectives se rattache d'une manière étroite au développement de l'intérêt collectif et du

(1) Raynaud, p. 11 et s., 67, 111; Brants, *op. cit.*, p. 36, et *L'état légal du contrat collectif*, p. 214 et 232; Briquet, p. 24 et s.; Laronze, p. 125 et 364; Plytas, ch. III; Webb, *Industrial Democracy*, t. I, p. 173 et s.

(2) Cf. Raynaud, p. 16 et 17; A. Richard, p. 53.

droit collectif : et elle nous montre sans cesse aux prises le droit de l'individu et celui de la collectivité.

Or, à ce point de vue, si l'on compare les idées qui avaient cours au début du xix^e siècle à celles qui tendent de plus en plus à s'implanter aujourd'hui, on est frappé du contraste qu'elles présentent entre elles, et l'on comprend aisément comment les conventions collectives ne se soient répandues que peu à peu et difficilement dans notre vie économique et sociale. Au début, on ne connaît que l'intérêt individuel, que le droit de l'individu. On ignore l'intérêt collectif et on cherche à en empêcher la naissance, en supprimant les anciennes corporations, en méconnaissant complètement le droit d'association. Il n'y a que l'individu qui ait droit à la protection des lois, seul il a le droit de se développer et d'affirmer sa personnalité. Ces idées, qui sont nées sous la Révolution et qui constituent la réaction la plus complète contre les mœurs d'autrefois, tendant à étouffer la personnalité de l'individu, ne se sont pas seulement fait jour sur le terrain politique, dans la Déclaration des droits de l'homme : elles se sont manifestées sur le terrain économique et, en particulier, elles ont eu une répercussion directe et immédiate sur l'organisation du travail. Qui ne connaît la fameuse loi Chapelier qui supprima les corporations, les associations ouvrières, qui punit sévèrement les coalitions et prohiba « les conventions tendant à refuser de concert ou à n'accorder qu'à un prix déterminé » le secours de son industrie ou de son travail ? (1). « C'est aux conventions libres, d'individu à individu, à fixer la journée pour chaque ouvrier ; c'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la

(1) Sur la loi Chapelier, v. Raynaud, p. 23 et s., et les auteurs cités *supra*, p. 24, note 1.

convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe » (1). Telle doit être la règle en matière de contrat de travail. C'est la consécration la plus formelle de l'intérêt et du droit individuels; c'est la méconnaissance absolue de l'intérêt et du droit collectifs.

Ces idées, si souvent reprochées aux doctrinaires de la Révolution, persistèrent longtemps. Mais, devenant de plus en plus contraires aux tendances ouvrières et aux aspirations nouvelles, elles donnèrent lieu à de nombreux conflits entre les ouvriers et les patrons. Sous la Restauration, sous le second Empire, ce ne sont que luttes incessantes pour obtenir la reconnaissance légale du droit de grève et la suppression de toute pénalité dirigée contre les coalitions, pour, en d'autres termes, obtenir la consécration du droit collectif (2).

Ce ne fut qu'en 1864 que les ouvriers obtinrent satisfaction : on supprima le délit de coalition. Enfin, en 1884, le législateur, par la reconnaissance des syndicats ouvriers, organisa la « représentation des intérêts collectifs » de la classe ouvrière (3). C'était la reconnaissance officielle du droit collectif et il n'y eut plus, semble-t-il, d'obstacle légal à la conclusion de conventions collectives.

On peut dire, en résumé, que la grande industrie, née de la liberté industrielle établie par la Révolution, a donné naissance au mouvement syndical et que l'aboutissant logique et naturel du mouvement syndical, c'est la conclusion de conventions collectives. Il y a ainsi un rapport très étroit entre l'évolution de l'action syndicale et les conven-

(1) Rapport de Chapelier (Raynaud, p. 27). Cf. le jugement du Trib. civ. de Saint-Etienne du 29 juin 1876, cité *infra*, chapitre II.

(2) Raynaud, p. 33 et s., 46 et s.; Douarche, p. 62 et s.

(3) Tel est le titre de l'ouvrage de Laronze.

tions de ce genre (1). L'étude des faits économiques dans les pays étrangers, particulièrement en Angleterre, nous conduirait aux mêmes conclusions (2).

Il n'y a donc plus aujourd'hui la même méfiance à l'égard du droit collectif qu'en 1789, et l'on verra même plus loin qu'il y a actuellement une tendance à faire disparaître le droit individuel par la reconnaissance de plus en plus extensive du droit collectif (3). Il est même assez piquant de voir aujourd'hui les mêmes hommes, qui se réclament sans cesse des théories individualistes de la Révolution, tendre cependant à revenir aux idées corporatives et à substituer plus ou moins complètement l'action collective à l'action individuelle (4).

Est-ce à dire que, depuis 1884, les conventions collectives se soient développées comme on pouvait l'espérer et qu'elles aient réellement profité de la suppression des barrières que

(1) Briquet, p. 217; Jay, *Rev. d'écon. pol.*, 1901, p. 270 et s.; Lagardelle, *L'Evolution des syndicats ouvriers*, p. 283; Langlois, p. 392; Millerand, rapport précité; Abbé Lemire, Exposé des motifs de la proposition de loi par lui déposée en juillet 1902 (*J. off.*, Ch., S. extr., 1902-1903, Doc. parl., Ann. 498, p. 530); A. Richard, p. 49, 53, 58.

(2) Voyez notamment, pour la Belgique, Briquet, Introduction historique; pour l'Angleterre, les ouvrages de S. et B. Webb et de de Rousiers, *Le Trade-unionisme en Angleterre*; pour l'Amérique du Nord, Vigouroux, *Concentration des forces ouvrières de l'Amérique du Nord*. V. au surplus Raynaud, p. 96 et s.; Douarche, p. 71 et s.; Laronze, p. 137 et s.; Moissenet, p. 86 et s.; et la partie de ma bibliographie consacrée aux pays étrangers.

(3) Cf. Bourguin, *op. cit.*, p. 378 et s.

(4) On se rendra compte de cette substitution progressive de l'action collective à l'action individuelle, lorsque nous étudierons l'évolution fort curieuse et fort remarquable de la jurisprudence, qui est arrivée à reconnaître aux syndicats le droit d'agir en justice dans l'intérêt collectif de leurs membres, peut-être un peu en dehors des prévisions de la loi du 24 mars 1884. On verra combien nos tribunaux se sont montrés hardis à cet égard; ils ont devancé le législateur, car on verra aussi que plusieurs lois toutes récentes viennent de consacrer d'une façon définitive cette jurisprudence. V. *infra*, chap. IV : *Des effets des conventions collectives*.

Il n'est pas en outre sans intérêt de constater que ces progrès de l'action collective ne se manifestent pas seulement dans le domaine industriel, mais qu'on en voit des manifestations aussi curieuses dans d'autres domaines

la législation antérieure avait cru devoir opposer à l'épanouissement des intérêts collectifs? En d'autres termes, que nous apprennent les faits?

On peut dire, à cet égard, qu'aujourd'hui, en France et dans la plupart des pays étrangers (en Allemagne, en Belgique, en Italie, en Espagne, etc.), les conventions collectives ne se sont pas encore très développées, elles ne sont pas encore complètement entrées dans les mœurs industrielles : nous assistons plutôt, en réalité, à l'élaboration de ces conventions ; nous ne sommes encore qu'à une sorte de période transitoire. Et l'on ne saurait ne pas être frappé du contraste étonnant qui existe à ce point de vue entre les mœurs anglaises et américaines et les mœurs des pays de notre vieux continent. Alors qu'en Angleterre et qu'aux Etats-Unis, par la forte organisation des Trade-Unions et aussi et surtout par les qualités tout à fait remarquables de leurs chefs (1), les conventions collectives ont pris un tel développement, qu'il y a des industries entières qui sont, à l'heure qu'il est, entièrement organisées sur le mode du contrat collectif (2), il faut reconnaître qu'en France on est

juridiques. Il suffit de citer les associations syndicales de propriétaires, le concordat en matière de faillite et même toute l'organisation de la faillite, et, en matière de sociétés commerciales, les rapports, souvent fort délicats à déterminer, entre l'action sociale et l'action individuelle de chaque associé, le groupement des obligataires en vue de faire respecter leurs droits. Il est assez difficile de voir où l'on s'arrêtera dans cette voie : il est même possible que la loi du 1^{er} juillet 1901 sur les associations ait pour résultat de donner une vigueur toute nouvelle au développement de l'action collective, en permettant aux individus de se grouper pour exercer leurs droits et en faire reconnaître l'existence, alors que, s'ils agissaient seuls et isolément, ces droits risqueraient fort d'être méconnus. Cf. Moye, Examen doctrinal (*Rev. crit.*, 1907, p. 386 et s.). Et n'a-t-on pas parlé l'hiver dernier de la formation d'un syndicat de prêtres ? (*J. des Débats*, 2 mai 1907).

(1) V. *infra*, § 2 *in fine*.

(2) V. not. de Rousiers, *Le trade-unionisme en Angleterre* ; Raynaud, *Une industrie sans grèves : les mines anglaises* ; Vigouroux, *La concentration des forces ouvrières dans l'Amérique du Nord*.

encore assez éloigné d'une organisation analogue et que les conventions collectives n'y ont pas pris le développement et l'importance, auxquels on eût pu légitimement s'attendre depuis la loi sur les syndicats professionnels.

Nombreuses sont les causes, non pas de cet échec (car on serait mal venu à parler d'échec en présence des multiples tentatives faites depuis quelques années pour entrer dans la voie anglaise et américaine), mais de ce lent développement. Il ne saurait s'agir de les énumérer toutes ici (1) ; elles sont d'ailleurs fort connues. Il suffit d'indiquer les plus saillantes.

La cause principale se trouve, sinon dans l'absence d'organisation ouvrière, du moins dans les difficultés que cette organisation rencontre actuellement pour s'établir solidement. Pour que les conventions collectives se développent, il ne suffit pas que des comités de grèves se forment et traitent avec les patrons pour rétablir la paix rompue par la grève et chercher à obtenir des conditions de travail plus favorables aux ouvriers : ce qu'il faut, c'est qu'il existe des syndicats bien constitués, solidement organisés, et guidés par des chefs instruits. Or, il est à peine besoin de le dire, les statistiques nous montrent que nous n'en sommes pas encore arrivés là. S'il est vrai que les syndicats ouvriers ont, depuis 1884, sensiblement augmenté en nombre, on ne peut cependant s'empêcher de constater que le nombre des ouvriers groupés en syndicats est encore assez faible, si on le compare à celui de tous les ouvriers employés dans l'industrie française (2). Et malheureusement beaucoup des syn-

(1) V. Raynaud, Rapport à la Société d'Economie sociale, *Réf. sociale*, 1903, p. 956 et s.

(2) Il résulte en effet de la statistique officielle parue en 1905 (*Annuaire des syndicats professionnels*, 1905), qu'à cette époque il y avait en France

dicats existants s'occupent souvent plus de politique que d'améliorer le sort de leurs membres.

A cette cause principale, on peut ajouter aussi les méfiances patronales à l'égard des syndicats et des contrats collectifs. S'il serait faux de dire que toutes les grèves récentes sont dues au refus opposé par les patrons de passer des conventions collectives avec leurs ouvriers ou les syndicats ouvriers, du moins on a pu constater que beaucoup des dernières grèves se sont prolongées pour ce motif et se sont même aggravées pour cette raison (1).

Enfin, la jurisprudence n'est pas non plus sans avoir sa part de responsabilité des difficultés qu'ont rencontrées dans la pratique les syndicats ouvriers désireux d'organiser le travail au moyen d'une réglementation conventionnelle. Elle n'a peut-être pas fait produire aux conventions collectives tous les effets qu'on pouvait en attendre (2). Elle a été assez embarrassée pour résoudre les difficultés fort délicates auxquelles ces conventions ont donné lieu sur le domaine juridique. La nouveauté des questions soulevées devant elle lui a inspiré une certaine prudence dans les solutions à

3,402 syndicats patronaux, groupant 252,036 membres et seulement 4,625 syndicats ouvriers ne groupant que 781,344 ouvriers. Comp. pour les pays étrangers, Bourguin, *op. cit.*, Annexe VII, p. 478 et s. V. aussi Pic, n° 552 et s.

Si l'on se demande quelle est la proportion des ouvriers syndiqués par rapport aux non-syndiqués, on arrive, dans certaines industries, à des chiffres dérisoires. Alors qu'elle est de 50,95 0/0 dans l'industrie minière, elle n'est que de 25,54 0/0 dans celle des produits chimiques, qui vient immédiatement après, de 15,53 0/0 dans l'industrie des métaux, et elle tombe à 4,93 0/0 et même 1,32 0/0 dans d'autres industries, *Bull. off. du travail*, 1^{er} janvier 1905; Millerand, *La grève et l'organisation ouvrière*, p. 22.

Sur cet échec partiel du mouvement syndical, conf. Barthou, *L'action syndicale*, chap. I^{er}, §§ 2 et 3. Il paraît qu'il en est de même en Belgique : V. Briquet, p. 396 et s.

(1) C'est ce qui s'est en effet produit l'hiver dernier, lors de la grève des garçons de café et limonadiers, de la grève des ouvriers boulangers, etc.

(2) V. *infra*, le chapitre IV.

leur apporter et a fait naître chez elle des hésitations d'ailleurs assez compréhensibles.

Il serait néanmoins inexact de conclure, en présence de toutes ces difficultés qu'elles ont rencontrées et qu'elles rencontrent encore dans la pratique, à l'inexistence des conventions collectives en France, ou même de nier l'importance qu'elles paraissent devoir acquérir dans notre vie industrielle. Ce serait vouloir fermer les yeux à l'évidence des faits que de ne pas vouloir reconnaître qu'il y a, surtout depuis quelques années, une tendance manifeste à substituer à la détermination des conditions du travail par le moyen du contrat de travail individuel leur réglementation par la conclusion de conventions collectives. Il suffit de parcourir les *Annuaire des syndicats professionnels* et les *statistiques des grèves*, que, chaque année, publie l'Office du travail, pour constater le nombre croissant des conventions collectives intervenues entre patrons et ouvriers. Sans doute, il faut bien le remarquer, la plupart d'entre elles ne sont pas conclues avec des syndicats : le plus souvent, elles ont été passées à la suite de grèves, auxquelles elles ont mis fin, par l'intermédiaire de comités de grèves, dont l'organisation a été purement temporaire ; bien souvent aussi, c'est à la suite d'un arbitrage et en présence de l'arbitre qu'elles ont été signées entre les patrons et leurs ouvriers (1). Sans doute (et ceci est la conséquence de la constatation précédente), très généralement elles n'ont pas une grande efficacité, faute de sanction, par suite de la disparition des comités de grèves qui les ont conclues. On ne peut cependant pas ne pas remarquer qu'il y en a aussi un assez

(1) Raynaud, p. 76 ; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 344 ; Langlois, p. 393 et s. ; A. Richard, ch. III, §§ 1 et 2.

grand nombre qui sont signées par des syndicats ouvriers et même par des syndicats patronaux. On ne peut pas non plus ne pas se rappeler que, grâce aux célèbres *conventions d'Arras* (1), conclues successivement en 1891, 1898 et 1902, c'est par de véritables conventions collectives qu'a été organisé le travail dans les mines du Pas-de-Calais, et que c'est par les nombreuses conventions signées par la célèbre *Fédération des travailleurs du livre* que se trouvent réglées les conditions du travail dans l'industrie typographique de presque toute la France (2). Mais surtout, ainsi qu'il a été dit il y a un instant, les grèves les plus récentes ont révélé le désir manifeste que les ouvriers ont aujourd'hui de ne plus discuter individuellement les conditions du travail les plus importantes, c'est-à-dire le taux des salaires et leur mode de paiement, la durée de la journée de travail, etc..., mais de les faire établir par des conventions collectives faites avec leurs syndicats. Il y a là une tendance très accentuée, dont il faut bien tenir compte, quitte à la diriger dans un sens favorable à la paix sociale.

Est-on en droit de penser que cette tendance continuera, et peut-on espérer que les conventions collectives prendront un jour un tel développement, qu'elles entraîneront, non pas la suppression du contrat individuel, mais bien le rétrécissement de son domaine d'application, et qu'elles deviendront le mode normal de réglementation des conditions du travail les plus importantes? On a cru pouvoir fonder les plus grandes espérances sur l'avenir des conventions collectives et, ainsi qu'on l'a fait très exactement remarquer (3), les conven-

(1) Sur les circonstances dans lesquelles sont intervenues les conventions d'Arras, voyez Raynaud, p. 80 et s. J'en donne d'ailleurs le texte à la fin de cette étude.

(2) Raynaud, p. 91 et s.

(3) Ch. Gide, *Rev. d'écon. polit.*, 1903; p. 175-176.

tions collectives ont eu le privilège, fort rare pour une institution d'ordre économique ou social, de recueillir l'approbation des partis les plus opposés : si les socialistes les voient d'un œil favorable (1), les libéraux et les catholiques ne sont pas sans leur témoigner une grande faveur (2) ; si les ouvriers y voient un acheminement vers leur bien-être économique, beaucoup de patrons n'hésitent pas à voir en elles un obstacle aux idées de révolution sociale et un gage de tranquillité sociale.

Aussi bien, l'exemple de l'Angleterre et des Etats-Unis, si souvent cité, peut permettre d'attendre beaucoup de la réglementation conventionnelle des conditions du travail ; et l'on a pu invoquer à juste titre les heureux résultats qu'elle a engendrés dans ces deux pays (3). On s'est attaché à mettre en relief toute l'utilité économique et sociale des conventions collectives (4) ; et l'on a pu montrer qu'elles n'étaient pas moins favorables aux patrons qu'à leurs ouvriers. — Il n'est pas difficile d'apercevoir l'utilité qu'elles

(1) V. Emmanuel Lévy, *Le contrat collectif à la Bourse et à l'usine* (*Rev. socialiste*, juillet 1906) ; Briquet, chap. VIII ; V. Renard, *Le contrat collectif* (*J. l'Humanité*, n° du 18 fév. 1907).

(2) Voy. Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 342 et s. ; P. Bureau, 3^e partie, p. 185 et s. ; Pic, n° 567 et s. ; Jay, *L'organisation du travail par les syndicats professionnels* (*Rev. d'écon. polit.*, 1894, p. 299 et s.), et *Une forme nouvelle d'organisation du travail par les groupements professionnels* (*Rev. d'écon. polit.*, 1901, p. 270 et s.) ; Laronze, *passim* ; H. Lorin, *Etude sur les principes de l'organisation professionnelle* (*Assoc. cathol.*, 15 juin 1892, p. 3 et s.) ; De Molinari, *La guerre civile du capital et du travail* (*J. des économistes*, 15 sept. 1899, p. 321 et s.) ; Raynaud, p. 347 et s., et *Réforme sociale*, 1903, p. 949 et s., etc.

(3) Non seulement les conventions collectives sont très développées dans ces pays (V. les auteurs cités, *supra*, p. 34, note 2), mais elles paraissent avoir déterminé des résultats satisfaisants : augmentation des salaires, réduction de la journée de travail, etc... ; V. Raynaud, p. 131 ; Vigouroux, p. 348 et s. ; Cf. aussi Nogaro, p. 84 et s., 107 et s.

(4) Colson, Rapport à la Société d'Etudes législatives (*Bull.*, 1907, p. 180-181) ; Jay, *Le contrat collectif de travail*, p. 13 et s.

présentent pour les ouvriers (1). D'abord, elles remédient très heureusement à cette inégalité de fait si choquante qui existe entre les contractants dans le contrat individuel de travail : le patron n'a plus, en face de lui, un ouvrier isolé, que la misère conduira à accepter n'importe quelles conditions ; il a une collectivité organisée, capable de discuter réellement et librement les conditions du travail, et connaissant l'état du marché économique. On se rappelle que c'est en vue de rétablir cette égalité de fait que les ouvriers ont lutté pendant le xix^e siècle, et ont fait reconnaître la légitimité de leurs intérêts collectifs (2). C'est par là que l'on peut expliquer pourquoi c'est surtout dans les industries ou dans les milieux, où les ouvriers se font le plus concurrence, que les conventions collectives ont pris une certaine importance : cette concurrence ayant pour effet de réduire le taux des salaires à un chiffre bien souvent insuffisant, on comprend que les ouvriers aient, plus que partout ailleurs, éprouvé le besoin de s'unir et d'opposer au patronat une résistance collective (3).

Par ce fait même que l'égalité est rétablie entre les parties contractantes, les employés obtiennent des conditions de travail plus avantageuses que s'ils traitaient isolément. Là est l'autre avantage des conventions collectives. Grâce à elles, le taux moyen des salaires s'élève, la durée de la

(1) Voy. en particulier le rapport de M. Fagnot à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 403 et s.).

(2) Brants, *L'état légal du contrat collectif*, p. 244 ; Briquet, p. 247 ; P. Bureau, p. 485 et s., 247 ; Cailleux, *Le contrat collectif de louage de travail* (*Ann. des Sciences polit.*, 1904, p. 744) ; Chatelain, *Rev. trim. dr. civ.*, 1907, p. 66 ; Fournière, *Rev. socialiste*, octobre 1904, p. 385 et s. ; Ch. Gide, *Rev. d'écon. polit.*, 1903, p. 174 ; Howell, p. 226 et s. ; Langlois, p. 403 ; de Molinari, *loc. cit.* ; Plytas, chap. II ; Raynaud, p. 204 et s. ; A. Richard, I, chap. II, § 3 ; II, chap. II, § IV, etc.

(3) Raynaud, p. 144 ; Pic, p. 567.

journée de travail diminue : il en résulte un peu plus de bien-être pour les ouvriers. Ces conventions ont donc une influence bienfaisante sur le taux des salaires (1). L'exemple de la Grande-Bretagne et des Etats-Unis, aussi bien que celui de l'Australasie, sont là pour le prouver (2). Il est vrai qu'on a cru pouvoir reprocher aux conventions collectives de fausser les salaires : elles tendent à les uniformiser, sans qu'il n'y ait plus de distinction à faire entre les ouvriers d'élite et les ouvriers médiocres ; elles ont pour effet un nivellement des salaires qui ne répond plus à notre conception de la justice, un bon ouvrier devant être mieux rémunéré qu'un mauvais. Mais on a fait remarquer que, si les conventions collectives établissaient un certain salaire, ce n'était là qu'un salaire minimum, qui n'empêchait nullement les patrons d'en élever le taux au profit des ouvriers qui le méritaient. Le seul effet de ces conventions, c'est de supprimer pour le patron le droit de payer un salaire trop bas, c'est d'assurer à tous les ouvriers un salaire minimum (3).

Si l'on tourne ses regards du côté des patrons, non moins sérieux sont les avantages qu'ils peuvent tirer des conventions collectives. D'une part, en effet, elles constituent pour eux une garantie contre les ruptures intempestives du contrat de travail. Qu'un patron vienne à traiter avec un syndicat dans le but d'établir, pour une durée déterminée, certaines conditions de travail ; que, plus tard, les ouvriers viennent à manquer aux engagements pris par le syndicat : celui-ci sera responsable, il s'est engagé à faire respecter la

(1) Raynaud, p. 176 et s. ; P. Bureau, chap. VIII et X ; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 345 ; Nogaro, p. 84 ; Plytas, chap. V ; A. Richard, chap. II, § 1 et 2.

(2) V. *supra*, p. 40, note 3.

(3) Raynaud, p. 215 et s., et *Réforme sociale*, 1903, p. 953 ; Nogaro, p. 129 et s. ; Chatelain, *Rev. trim. dr. civ.*, 1907, p. 66.

convention par ses membres, et, au lieu d'avoir en face lui des individus insolvable, le patron pourra réclamer des dommages-intérêts à une collectivité, douée de la personnalité morale, c'est-à-dire propriétaire de biens qui servent de gage à ses créanciers (1). D'autre part, ces conventions ont aussi pour effet d'établir une certaine égalité entre les industriels d'une même branche d'industrie, parce qu'elles ont pour conséquence de limiter la concurrence qu'ils se faisaient auparavant. Il est facile de comprendre que, si un syndicat patronal vient à s'engager vis-à-vis d'un groupement ouvrier à ne jamais payer un salaire inférieur à un certain taux, chaque membre du syndicat patronal n'a pas à craindre que l'un de ses concurrents vienne à diminuer le coût de production de ses marchandises en ne payant qu'un salaire inférieur, puisque le concurrent lui-même est lié par la convention (2).

En outre, au point de vue de l'intérêt général de la société, la convention collective n'a que des avantages, puisqu'elle assure la paix sociale. La pratique de ces conventions aboutit à une diminution sensible des grèves : elle prévient en effet les conflits entre patrons et ouvriers, puisque l'accord s'établit entre les parties adverses avant tout conflit, d'au-

(1) Raynaud, p. 153; P. Bureau, p. 256 et s.; Perreau, *Bull. Soc. Etud. législ.*, 1907, p. 159; De Molinari, *loc. cit.*; Vigouroux, liv. III, chap. II *in fine*.

(2) P. Bureau, p. 256 et s.; Jay, *Quest. prat. de législ. ouvr.*, 1906, p. 250; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 344-345; Vigouroux, p. 348 et s. — A l'égard des patrons, les conventions collectives pourraient encore présenter une autre utilité, qui a été mise en lumière à la Société d'Etudes législatives (v. Amb. Colin, *Bull.*, 1907, p. 164), et qui a été adoptée par l'art. 51 du projet de loi élaboré par cette société (Colson, *Bull.*, 1907, p. 199 et s.). Ce serait de pouvoir contenir certaines clauses qui, de droit commun, ou plutôt d'après le projet du 2 juillet 1906, seraient nulles, si elles étaient insérées dans un contrat individuel. Il semble en effet qu'il n'y ait pas les mêmes motifs de prohiber de semblables clauses, lorsqu'elles ont été consenties, non pas par un ouvrier isolé et prêt à tout accepter, mais par une collectivité ouvrière capable de discuter avec les patrons et consciente de ses intérêts.

tant plus que le patronat, redoutant une cessation inopportune du travail, préférera conclure un traité avec le syndicat, qui peut discuter avec lui (1). Elle prévient aussi les grèves, car l'un des effets directs de la convention collective est d'assurer pour un certain temps la fixité des conditions du travail (2). On peut encore ajouter qu'elle évite les conflits, parce que la plupart des conventions collectives contiennent des clauses d'arbitrage, indiquant par avance comment se régleront les dissensions qui pourraient s'élever entre employeurs et employés (3).

Enfin, si l'on envisage les choses d'encore un peu plus haut, l'expansion des conventions collectives pourrait aboutir à une transformation complète de l'organisation du travail, en substituant à l'anarchie contemporaine une organisation rationnelle, basée sur la volonté collective de la classe ouvrière. Il pourrait en effet s'établir une véritable « échelle de représentation des ouvriers » (4) : au sommet, on trouverait la convention collective conclue avec le syn-

(1) Briquet, p. 208 et s.; P. Bureau, chap. VIII et X *in fine*; Cailleux, *Ann. des Sciences polit.*, 1904, p. 307 et s.; H. Valleroux, *Corporations d'arts et métiers*, p. 352; Langlois, p. 310; De Molinari, *J. des Economistes*, 15 sept. 1899, p. 321 et s.; Alfred Nast, *La convention collective de travail* (J. l'Aurore, 20 février 1907); Nogaro, p. 111, 123; Perreau, *Rev. crit.*, p. 345; Pic, p. 567; Plytas, chap. V; Raynaud, *Réforme sociale*, 1903, p. 952, et *Une industrie sans grèves*, p. 101 et s.; A. Richard, p. 125 *in fine*. Et cela est si vrai qu'on a pu dire que le développement des accords collectifs entre patrons et ouvriers devait avoir pour conséquence la suppression du droit de grève lui-même : V. Nogaro, p. 123 et s.

(2) Brants, *op. cit.*, p. 212.

(3) V. not. l'art. 19 de la convention collective italienne, dont le texte est reproduit à la fin de cette étude. — On a fait encore remarquer que, bien loin d'entraîner une hausse des prix (P. Bureau, chap. X *in fine*; Jay, *Rev. d'écon. polit.*, 1901, p. 270 et s.; Raynaud, p. 221 et s.) les conventions collectives sont même utiles pour les consommateurs, car elles sont favorables à la régularité de la production, à la bonne exécution du travail et à la bonne qualité des produits : elles « excluent le sabotage comme elles excluent la grève » : Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 345.

(4) Laronge, p. 81 et s.; Plytas, chap. IV.

dicat ouvrier et qui réglerait certaines conditions générales pour l'ensemble de la profession : son domaine d'application pourrait même comprendre tout le territoire national. Au-dessous, on trouverait les conventions collectives qui, tout en respectant les conditions posées par la précédente, régleraient sur d'autres points les conditions du travail pour une région déterminée. Puis, ce serait le contrat d'usine, qui ne s'appliquerait qu'aux ouvriers d'une seule usine (1). Enfin, au bas de l'échelle, on trouverait le contrat de travail individuel, c'est-à-dire le contrat de travail proprement dit, dont le rôle serait très restreint, puisqu'il se réduirait au rôle de contrat d'embauchage (2). Il y aurait ainsi une représentation ouvrière réellement effective. Les conditions du travail seraient uniformisées pour des régions plus ou moins étendues. On arriverait ainsi à établir, comme dans l'Amérique du Nord pour l'industrie métallurgique (3), un véritable Code du travail, d'origine non pas légale, mais conventionnelle. On a même été jusqu'à concevoir l'établissement d'une convention collective internationale (4).

Il est facile de comprendre comment les syndicats ouvriers, comment, en d'autres termes, la volonté collective de la masse ouvrière, et aussi les syndicats patronaux, qui se substitueraient à chaque patron traitant individuellement, seraient appelés à jouer un rôle tout nouveau, puisqu'à la réglementation légale ils parviendraient à substituer une réglementation fondée sur le libre consentement des inté-

(1) A. Richard, p. 58.

(2) Moissenet, Introduction. Le contrat individuel de travail se rapprocherait des « contrats d'adhésion », en particulier des contrats passés individuellement entre chaque voyageur et une compagnie de chemins de fer.

(3) Raynaud, p. 146 et s.; Jay, *Code du travail et de la prévoyance sociale*, livre I^{er}, *Des conventions relatives au travail*, p. 3.

(4) Raynaud, p. 167 et s.

ressés, puisqu'ils joueraient en somme le rôle de véritables législateurs. Et puisque la volonté collective ne résulterait que de l'application de la loi des majorités, on arriverait à établir dans le domaine économique une démocratie analogue à celle qui s'est établie dans le domaine politique (1). La conséquence de cette organisation nouvelle serait de créer une véritable « syndicalisation des actions » nées des conventions collectives relatives au travail (2). Ce serait l'affirmation du droit collectif (3).

Il y a peut-être une part d'illusion dans toutes ces espérances, et peut-être, comme il arrive souvent pour les institutions nouvelles, a-t-on été un peu trop porté à voir dans les conventions collectives un remède universel à tous les malentendus qui naissent trop souvent entre patrons et ouvriers (4). Et, si l'on voit d'un peu près la réalité, on peut

(1) Briquet, p. 230 ; P. Boncour, *Le fédéralisme économique* ; Deschanel, *La question sociale et le socialisme* (Rev. polit. et parlem., t. XI, p. 348) ; Jay, *op. cit.*, Rev. d'écon. polit., 1894, p. 299 et s. ; et 1901, p. 270 et s. ; Laronze, p. 257 ; Lorin, *op. cit.*, Assoc. cathol., 15 juill. 1892, p. 3 et s. ; Abbé Lemire, Exposé des motifs de la proposition de loi par lui déposée en 1902 sur les syndicats professionnels (*J. off.*, Chambre, S. E., 1902-1903, Doc. parl., Ann. 193, p. 350) ; A. Richard, p. 194-202.

(2) Briquet, p. 234 ; Laronze, p. 259 ; A. Richard, p. 205-206.

(3) Si l'on tient compte aussi de la proposition Millerand du 14 oct. 1902, reprise par son auteur le 12 juin 1906, et tendant à établir le principe de la grève obligatoire et de l'arbitrage obligatoire (*J. off.*, Chambre, S. E., Doc. parl., 1902, p. 75), il est aisé de concevoir qu'on aboutirait, par l'effet de toutes ces réformes, à une véritable organisation collective de la classe ouvrière, organisation basée entièrement sur les mêmes principes que notre organisation politique, en particulier sur le principe que c'est la majorité qui fait la loi. Ce serait la volonté collective des ouvriers, c'est-à-dire au fond la volonté de la majorité, qui déterminerait les conditions du travail ; ce serait elle qui déciderait la grève, ce serait elle qui déciderait s'il y a lieu de recourir à un arbitrage. La minorité devrait s'incliner. On arriverait ainsi à instaurer ce qu'on a pu appeler « le régime parlementaire du travail ». Sur la proposition Millerand, voy. le rapport fait par son auteur à l'Association pour la protection légale des travailleurs, le 29 juin 1906, et publié sous le titre : « *La grève et l'organisation ouvrière* », en particulier p. 14 et s., 19 et s.

(4) C'est là un reproche que l'on pourrait adresser à M. Raynaud, qui fonde sur le contrat collectif des espérances que l'on peut considérer comme peut-

s'apercevoir qu'à côté des avantages certains qu'elles présentent, elles peuvent présenter des dangers sérieux. On peut en attendre beaucoup de bien, comme on peut en craindre bien des maux. Tout dépendra de l'esprit avec lequel elles seront pratiquées. Je l'ai déjà dit : elles ont ceci de particulièrement grave qu'elles mettent sans cesse en conflit l'intérêt individuel avec l'intérêt collectif. Or, suivant les tendances que l'on aura, suivant les conceptions que l'on se fera de chacun de ces intérêts, l'un ou l'autre l'emportera (1). Notamment, elles peuvent être une arme très dangereuse entre les mains des révolutionnaires et, plutôt que d'amener la paix, engendrer des luttes incessantes : elles pourront rompre l'égalité, mais cette fois au détriment du patronat, et l'on a pu voir en elles un moyen d'expropriation des capitalistes (2). D'autre part, sans être un adepte de

être exagérées. Il est à remarquer, en effet, que, dans les pays où elles ont été reconnues par la loi elle-même, les conventions collectives n'ont pas toujours répondu aux espérances qu'on avait fondées sur elles : il en est ainsi en Belgique et à Genève. V. Brants, *L'état légal*, etc., p. 221-222. Et l'on a souvent reproché à ces conventions de n'avoir pas supprimé les grèves, ainsi que cela eût dû se produire : on peut citer à cet égard l'exemple du Pas-de-Calais, où les conventions d'Arras n'ont pas mis fin aux grèves. S'il en a été autrement en Angleterre et aux Etats-Unis, c'est, il faut le reconnaître, que les mœurs ouvrières et surtout que l'éducation et la conscience ouvrières y sont absolument différentes. V. *infra*, § 2 *in fine*.

(1) Sur les inconvénients des conventions collectives, on pourra consulter Cree, *Evils of collective bargaining*.

(2) Voici, à titre de citation très suggestive, ce qu'écrit M. E. Lévy : « Le contrat collectif est un contrat qui libère le prolétariat de la servitude du contrat individuel ; il n'est pas un contrat qui lie, mais un contrat qui délie..., il n'est pas le contrat social qui fait un sujet, il est le contrat de liberté, une charte d'affranchissement. Par lui commence à s'affirmer la créance du prolétariat sur les bénéfices que produit la transformation de la matière par le travail, la créance du travail sur le capital ; il donne au prolétariat un droit direct sur le capital (il faudra s'en souvenir en cas de lock-out) ; par lui, le capitaliste est exproprié, par lui le capitaliste abdique, comme est exproprié, comme abdique celui qui cède son bien à un autre capitaliste. Il donne au syndicat une action contre le patronat, il ne donne aucune action au patronat contre le prolétariat... » (*Le contrat collectif à la Bourse et à l'usine*, Rev.

l'école dite « libérale », on peut craindre beaucoup pour la liberté individuelle. Non seulement on peut redouter l'application de la loi des majorités dans le domaine économique : n'est-il pas regrettable qu'une seule voix puisse déplacer le plateau de la balance ? (1). Mais surtout il y a un envahissement syndicaliste qui tend à annihiler l'individu et la volonté individuelle. Les syndicats tendent à se constituer les tuteurs de leurs membres, à disposer seuls de leurs actions, même individuelles, à substituer, en un mot, toujours et partout, l'action syndicale à l'action individuelle (2). Sans doute, il y a une tendance générale à la syndicalisation des droits. On peut cependant regretter l'anéantissement qu'elle entraîne de la volonté individuelle, des énergies et de l'initiative individuelles. Et peut-on dire qu'il y ait progrès à ce que l'individu s'habitue à tout attendre d'autrui et à ne pas compter sur lui même ? (3). Aussi, n'est-ce pas sans appréhension que l'on pourrait voir s'établir les syndicats obligatoires et même, tout au moins dans l'état actuel des mœurs, les contrats collectifs obligatoires (4). Il y aurait

socialiste, juill. 1906). Cf. la proposition Vaillant sur la capacité des syndicats, Exposé des motifs (*J. off.*, Chambre, S. O., *Doc. parl.*, 1903, p. 93, Ann. 703); et Briquet, p. 210 et s.

(1) Cf. Raynaud, p. 339 et s.; Hubert Valleroux, *Economiste français*, 13 avril 1901, p. 491-493.

(2) C'est ce qui se produirait si la proposition Lemire sur la réorganisation des syndicats était votée. L'art. 6 stipule en effet que les syndicats « peuvent, en toute matière professionnelle, exercer les actions individuelles appartenant à leurs membres, nonobstant toute renonciation antérieure à la naissance de l'action » (*J. off.*, Chambre, S. E., 1902-1903, *Doc. parl.*, Ann. 198, p. 530). V. *infra* le chapitre relatif aux effets des conventions collectives.

(3) V. les réflexions fort justes de M. Lefort : *Les Caisses de retraites ouvrières*, 1906, t. II, p. 521 et s.; Perreau, Observation à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 52). V. aussi Hubert Valleroux, *Réf. soc.*, 1906, 1, p. 75 et s.; Cheysson, *Réf. soc.*, 1903, p. 968 et s.

(7) On va voir en effet que plusieurs auteurs et économistes désireraient que les syndicats fussent obligatoires ou tout au moins que les conventions collectives fussent la seule forme légale pour déterminer les conditions du travail.

peut-être là de graves atteintes apportées à la liberté individuelle et au respect dû à la volonté de l'individu.

Toutes ces considérations peuvent justifier, dans une certaine mesure, l'hostilité dont font preuve bien des patrons à l'égard des conventions collectives (1).

Mais suffisent-elles pour que l'on doive considérer les conventions collectives comme un danger social et que l'on doive en enrayer le développement? En aucune façon. Ce serait une fort mauvaise tactique que de ne pas s'attacher à ce que nous montre la vie économique : il y a des faits qui s'imposent à nous, les conventions collectives tendent à se multiplier, ce serait une profonde erreur que de n'en point vouloir tenir compte. Il en est absolument des conventions collectives comme des syndicats professionnels : elles peuvent être fort utiles, elles peuvent être très dangereuses ; je le répète, tout dépendra de la manière dont on les emploiera et de la direction qu'on voudra leur donner. Assurément, on peut craindre actuellement qu'elles ne servent parfois la cause de la désorganisation sociale, et le problème est d'autant plus troublant qu'il met aux prises deux intérêts contraires, fort délicats à concilier : l'intérêt individuel et l'intérêt collectif. Mais il ne faut pas oublier que les conventions collectives présentent de réels avantages sociaux et que ces avantages sont assez considérables pour qu'on n'hésite pas à chercher à y adapter les principes généraux du droit en vue de leur faire produire des effets utiles.

Non seulement, en effet, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, les

(1) Si l'on veut se rendre compte des appréhensions patronales à l'égard des conventions collectives, on pourra consulter l'article de M. Julien Hayem sur le projet du 2 juill. 1906, dans la *Rev. intern. du comm., de l'ind. et de la banque*, 31 déc. 1906, p. 871 et s., et le rapport de M. de Ribes-Christoffe au Congrès de la Fédération des industriels et commerçants français de 1907 (*Bull. de la Fédération*, mars 1907). Cf. A. Richard, p. 156 et s.

conventions collectives ont pour résultat d'améliorer le sort de ceux qui travaillent, en déterminant une hausse des salaires, une réduction de la journée de travail ; non seulement elles tendent à rapprocher les patrons et les ouvriers, à leur apprendre à se connaître mutuellement par les discussions auxquelles elles donnent lieu entre eux, à apaiser les conflits qui pourront naître entre eux par suite des clauses d'arbitrage que généralement elles renferment. Mais surtout à mes yeux, leur principal avantage, celui qui, serait-il le seul, justifierait leur reconnaissance légale, c'est que, si elles venaient à se développer, elles auraient sans doute pour effet d'opposer une barrière à l'intervention incessante de l'Etat et du législateur dans le domaine industriel. S'il a eu des résultats heureux, l'interventionnisme n'est cependant pas sans danger : surtout, il a pour défaut d'habituer les ouvriers à trop attendre de l'Etat, véritable Providence, et à ne pas assez compter sur eux-mêmes ; il crée en eux une mentalité qui n'est peut-être pas sans justifier une certaine appréhension de l'avenir. Au contraire, les conventions collectives permettent d'éviter de recourir au législateur : à ce point de vue, l'on peut dire que la réglementation conventionnelle du travail est infiniment plus souple et répond mieux aux besoins sociaux réels que la réglementation légale, qui est toujours plus ou moins imprégnée de dogmatisme et qui ne peut se plier suffisamment aux transformations incessantes des idées et des faits économiques. Avec les conventions collectives, ce seront les ouvriers eux-mêmes qui, infiniment plus conscients de leurs besoins, de leurs désirs, de leurs aspirations, que le législateur, établiront les conditions d'organisation du travail. Ce ne sera pas la loi qui établira un minimum de salaire : ce seront les intéressés eux-mêmes, et ce salaire ne sera pas arbitraire, il variera suivant les régions, suivant

les industries, il répondra aux besoins réels des ouvriers. On peut dire que, toute convention étant une véritable loi pour les parties, les intéressés seront eux-mêmes leur propre législateur, c'est-à-dire un législateur vraiment éclairé et capable de statuer en pleine connaissance de cause (1). En somme, les conventions collectives pourront apprendre aux ouvriers que, s'ils s'unissaient, ils seraient forts et que ce qu'ils sont souvent si longtemps à attendre du législateur, ils le peuvent obtenir de par eux-mêmes. Elles développeront leur énergie, elles leur apprendront à compter sur eux-mêmes pour améliorer leur sort. Au lieu de leur être imposée, cette amélioration sociale proviendra de l'usage éclairé qu'ils auront fait de leur liberté et de leur initiative. Là est à mes yeux l'avantage inappréciable des conventions collectives (2). Il suffit pour qu'on les prenne en sérieuse considération et pour que, non seulement les économistes, mais aussi les juristes s'en occupent afin de chercher à les rendre vraiment efficaces : et cet examen doit être fait de bonne foi et avec bonne volonté.

Seulement, pour que ces conventions produisent des effets utiles et puissent se développer, certaines conditions doivent être remplies. On a parfois prétendu qu'il était nécessaire, pour qu'il en fût ainsi, que les syndicats fussent obligatoires, c'est-à-dire que tout ouvrier, par le seul fait qu'il adopterait un métier, fût incorporé dans un syndicat (3), ou tout au

(1) Cf. Raynaud, p. 355 ; Julien Hayem, *op. cit.*, p. 941, et aussi p. 884 et s. ; Merlin, p. 29 et s. V. aussi Jay, *Quest. prat. de législ. ouvr.*, 1906, p. 243 et 297 ; Millerand, *op. cit.*, p. 20 ; Perreau, Observations à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 52, 128 et s.).

(2) Cf. Jay, *Le contrat collectif de travail*, p. 5 ; Lotmar, p. 758.

(3) En ce sens : Briquet, p. 90 et s. ; Favon, *L'organisation professionnelle : syndicats obligatoires*, Genève, 1893 ; Jay, *Rev. d'écon. polit.*, 1894, p. 316 et s. ; Lorin, *Assoc. cathol.*, 15 juin 1892, p. 3 et s. ; Laronze, p. 247 et s. ; Abbé Lemire, exposé des motifs précité ; Martin-Saint-Léon, *Histoire des corpora-*

moins que les conventions collectives fussent obligatoires, soit qu'elles s'étendissent même aux non-syndiqués, soit qu'elles fussent le seul mode légal admis pour fixer certaines conditions importantes du travail (1). Outre les objections nombreuses et variées que l'on peut adresser à cette manière de voir (2), il ne paraît pas que, pour le moment, le syndicat obligatoire ni le contrat collectif obligatoire puissent être d'une grande utilité pour le développement des conventions collectives : celles-ci ne sont pas encore suffisamment répandues, et il ne serait peut-être pas très politique de vouloir imposer par la loi ce qui n'est pas encore entré d'une manière ferme et durable dans les mœurs industrielles.

tions de métiers, p. 634 et s. — Diverses propositions de lois ont d'ailleurs été présentées en ce sens : v. Laronze, p. 263. On peut remarquer aussi que la plupart des conventions collectives tendent à rendre indirectement obligatoire l'affiliation à un syndicat : on verra *infra* (chap. II : *Objet des conventions collectives*) que la plupart d'entre elles renferment une clause par laquelle le patron s'engage à n'employer que des ouvriers syndiqués.

(1) En ce sens : Raynaud, p. 316 et s.; H. Lagardelle, *L'évolution des syndicats ouvriers*, p. 321 et s.; Brants, *L'état légal du contrat collectif*, p. 238; Jay et l'abbé Lemire, Observations présentées à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 40 et s., 57 et s., 116 et s.).

(2) Sur les objections qu'on peut adresser aux syndicats obligatoires, v. Raynaud, p. 313 et s.; Barthou, p. 47 et s.; Bourguin, p. 363; Brants, *loc. cit.*; Fagniez, *Réf. soc.*, 1^{er} mai 1904, p. 749 et s.; Hubert-Valleroux, *Economiste français*, 13 avril 1901, p. 491-493; *Corporations d'arts et métiers*, p. 393 et s.; *Le contrat de travail*, p. 211-235; Sorel, *L'avenir socialiste des syndicats*, p. 76 et s. — Dans un sens contraire au contrat collectif obligatoire, voy. Cailleux, *Ann. des Sciences polit.*, 1904, p. 741 et s.; Hubert-Valleroux, *l'Economiste français*, 26 avril 1902, p. 567; Millerand et Perreau : *Le contrat de travail*, p. 42 et s., 66 et s., 128 et s.; Rostand, *Les Débats* du 12 mars 1907; Cf. Gide, *Rev. d'écon. polit.*, 1903, p. 175; Nogaro, p. 31. — A mon sens, la plus grosse objection qu'on puisse faire aux syndicats obligatoires, c'est qu'ils porteraient une atteinte fort grave à la liberté individuelle. Contre les contrats collectifs obligatoires, on peut faire remarquer qu'à l'heure actuelle il y a des industries où les syndicats sont composés de si peu de membres qu'il serait dangereux qu'une minorité aussi faible d'ouvriers d'une même profession pût imposer sa volonté à la majorité. V. au surplus contre le système préconisé par Raynaud, les critiques faites par Laronze, p. 234 et s.

Mais en laissant de côté ce point de vue, il n'est pas moins vrai que certaines conditions sont nécessaires pour que les conventions collectives puissent jouer un rôle utile. Ces conditions se ramènent à trois ordres d'idées différentes : ce sont des conditions économiques, juridiques et morales.

Au point de vue économique, il est absolument nécessaire que les associations patronales et surtout les syndicats ouvriers se développent plus qu'ils ne l'ont fait depuis la loi de 1884. Actuellement, on l'a déjà vu, les conventions collectives sont conclues généralement après une grève, par un comité de grève. Mais ce n'est pas dans ces circonstances et dans ces conditions que les conventions collectives doivent être passées pour être vraiment utiles. Leur conclusion doit intervenir avant tout conflit, elle doit prévenir la grève : « le contrat collectif, à sa phase d'évolution la plus avancée, c'est l'entente même, avant tout différend » (A. Richard, p. 84). Et pour qu'il en soit ainsi, il faut que le patron trouve en face de lui pour traiter, une collectivité vraiment organisée (1). Sinon, la convention risque fort d'être violée de part et d'autre et de donner lieu elle-même à des grèves et à des lock-out.

Toujours au même point de vue, il faut que les associations ouvrières soient suffisamment fortes pour d'abord se faire reconnaître des patrons, pour ensuite être capables de discuter avec eux et savoir défendre les intérêts de leurs membres. On sait qu'à cet égard on a déjà plusieurs fois proposé d'augmenter la capacité des syndicats (2).

(1) C'est ce qui explique pourquoi, dans tous les pays, c'est surtout dans les industries minière et typographique que les conventions collectives sont le plus répandues ; c'est là que les ouvriers sont le mieux organisés.

(2) V. not. le projet Waldeck-Rousseau-Millerand déposé en 1899 et repris par M. Millerand en 1902 (*J. off.*, 1902, S. E., Chambre, *Doc. parl.*, 1902, Ann. 322, p. 74). — Sur les réformes à apporter aux syndicats, cf. Laronze, p. 214 et s. ; Pic, n° 384 ; Jay, *Rev. d'écon. polit.*, 1894, p. 299 et s.

Non moins importantes sont les conditions d'ordre juridique. Elles doivent nous intéresser tout particulièrement, puisque l'objet de cette étude est précisément de rechercher quelle doit être la réglementation juridique des conventions collectives. A cet égard, on peut dire, d'une manière générale, que ce qu'il faut désirer, c'est que la convention signée entre un patron et une collectivité ouvrière ne soit pas un simple traité de paix dénué de toute sanction légale, mais qu'elle soit une véritable convention, c'est-à-dire un accord de volontés liant réellement et efficacement les parties qui l'ont conclu. Pour qu'il en soit ainsi, il faut que de part et d'autre il y ait moyen de faire respecter la convention, par la voie d'une action judiciaire s'il le faut. Il est nécessaire qu'à côté de l'action individuelle au profit de l'ouvrier, à l'égard de qui le patron aurait méconnu la convention collective préalablement conclue, il soit conféré à la collectivité, partie à cette convention, une action en exécution contre le patron et même en dommages-intérêts, s'il y a préjudice. En revanche, il est juste et équitable que le syndicat soit responsable de l'inexécution de la convention par le fait de ses membres ; en d'autres termes, il faut que le patron puisse agir non seulement contre l'ouvrier qui aurait rompu son engagement sans cause légitime, mais aussi et surtout contre le syndicat, responsable des fautes de ses membres. Il ne faut pas, en effet, que sous prétexte d'égalité, on fasse pencher la balance au détriment des patrons ; il faut que, si l'on peut les forcer à exécuter leurs engagements, la convention ait aussi force exécutoire à leur profit et qu'ils puissent en obtenir le respect de la part de leurs ouvriers (1).

(1) C'est, en effet, un reproche généralement adressé aux conventions collectives, qu'elles n'offrent aucune garantie aux patrons, étant donnée l'irresponsabilité de fait dont bénéficient les syndicats par suite de leurs faibles

Ce n'est pas tout. Si l'on envisage maintenant les rapports des syndicats avec leurs membres, et non plus les rapports des contractants entre eux, il est à désirer que les associations syndicales puissent avoir entre les mains les moyens nécessaires pour obliger leur membres à respecter la convention conclue. Autrement dit : il faut que le syndicat ouvrier, au cas où l'un de ses membres aurait manqué aux engagements pris à l'égard du patron, puisse tout au moins exclure cet

ressources pécuniaires. V. Brants, *op. cit.*, p. 227-229; Fagnot, rapport précité, p. 112 et s.; Hubert-Valleroux, *loc. cit.*; Laronze, p. 232; A. Richard, p. 156 et s., 170-176, 176-181; Rostand, *loc. cit.*; Colson, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 157 et 206. Il est vrai qu'en Angleterre, en présence de l'hostilité des Trade-Unions contre toute responsabilité (Webb, *Industrial Democracy*, t. I, p. 218), la responsabilité des Trade-Unions n'est pas admise : la section 4 du Trade-Union Act de 1871 (*Ann. lég. étr.*, 1871, p. 56), refusait toute action au profit ou contre les unions ouvrières, disposition qui a été consacrée à nouveau par l'Act du 21 déc. 1906 (*Quest. prat. de lég. ouv.*, 1907, p. 97; *Bull. du Comité permanent des Congrès d'assurances sociales*, 1907, p. 89), pour mettre fin à la jurisprudence nouvelle, qui, à propos de la célèbre affaire du *Tuff vale Railway Co.*, avait reconnu la responsabilité des Trade-Unions (sur cette affaire, voy. Raynaud, p. 294 et s.; A. Richard, p. 163 et s.). Mais en Angleterre, l'absence de responsabilité légale n'a pas de grands inconvénients : la loyauté des parties contractantes les oblige à exécuter par elles-mêmes des obligations dénuées de sanction légale. Il est probable qu'ailleurs il n'en serait pas ainsi et c'est précisément pour éviter cet inconvénient que, dans le contrat collectif italien, reproduit à la fin de cet ouvrage, les patrons ont exigé du syndicat ouvrier le versement d'un cautionnement assez élevé, destiné à garantir l'exécution de la convention de la part des ouvriers : voy. l'art. 13.

Il faut remarquer cependant que les socialistes et surtout les « syndicalistes » sont tout à fait opposés à la responsabilité du syndicat : ils voudraient que la convention collective fût exécutoire contre les patrons, mais non pas contre le syndicat ouvrier. Voy. notamment E. Lévy, *Rev. soc.*, juillet 1906; Vaillant, Proposition de loi du 26 janv. 1903 (*J. off.*, Ch. S. O., *Doc. parl.*, 1903, Ann. 703, p. 93); et les citations rapportées par Barthou, p. 26 et s., qui font connaître comment les syndicalistes comprennent le rôle des syndicats. Cf. A. Richard, p. 181-193.

Mais voy. en faveur de l'extension de la capacité syndicale et de la responsabilité syndicale : Barthou, p. 165 et s.; Brants, *op. cit.*, p. 213, 225; Cailleux, *Ann. des Sc. polit.*, 1904, p. 741 et s.; Hubert-Valleroux, *Le contrat de travail*, p. 204 et s.; Alfred Nast, journal *l'Aurore*, 20 févr. 1907; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 346; Planiol, note sous trib. Cholet, 12 févr. 1897, D. 1903, 2. 25; A. Richard, p. 176, 181; Rostand, *loc. cit.*; Vigouroux, p. 355; Colson, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 206. Cf. Millerand, *op. cit.*, p. 29.

ouvrier de son sein, sinon le faire condamner à des dommages-intérêts. De même, si c'est un patron, affilié au syndicat patronal qui a signé la convention collective, qui viole cette convention en employant des ouvriers pour un salaire inférieur au salaire fixé, il faut que le syndicat puisse agir contre lui et peut-être même chaque syndiqué doit-il avoir une action individuelle contre lui pour le dommage qu'il aura éprouvé.

C'est à ces conditions que les conventions collectives pourront éviter les reproches qu'on leur a maintes fois adressés d'inefficacité, comme ne créant aucun lien obligatoire (1), et pourront être envisagées comme une véritable institution juridique.

Mais, alors même que toutes ces conditions, d'ordre économique et d'ordre juridique, seraient remplies, on pourrait encore douter de l'avenir des conventions collectives, si certaines conditions d'ordre moral ne se rencontraient pas. Il est absolument nécessaire de modifier la mentalité des patrons et celle des ouvriers. Il faut que les patrons cessent de voir en leurs ouvriers de simples vendeurs de travail : il faut qu'ils s'habituent à voir dans le travail autre chose qu'une vulgaire marchandise, qu'ils y voient l'une des manifestations les plus nobles de la personnalité humaine (2). Il faut aussi qu'ils abandonnent toute prévention injustifiée à l'égard des syndicats sérieux et vraiment « ouvriers » (3).

(1) Planiol, t. II, nos 1838 et 2272 *ter*.

(2) V. Laronze, p. 38 ; Fournière, *Revue socialiste*, octobre 1904, p. 385.

(3) Pour briser cette hostilité des patrons à l'égard des syndicats, sur la proposition de M. Bovier-Lapierre, la Chambre des députés avait adopté le 4 avril 1892 un texte de loi qui avait pour but de punir de prison et d'amende toute entrave apportée par un patron à l'exercice du droit de se syndiquer. Cette proposition de loi, votée à la Chambre, ne fut pas adoptée au Sénat. Mais il faut remarquer que le projet Waldeck-Rousseau-Millerand, repris en 1902 par M. Millerand, et dont il a déjà été parlé (*supra*, p. 53, note 2),

Seulement pour qu'il en soit ainsi, il est aisé de comprendre et d'apercevoir que les syndicats ouvriers doivent, par leur conduite, cesser de mériter le reproche, à eux si souvent et si justement adressé, de s'occuper beaucoup plus de politique que des intérêts professionnels (1), d'écouter bien plus la voix des meneurs que celle de leurs directeurs véritables. Il faut en outre faire comprendre à l'ouvrier que le patron n'est pas nécessairement son ennemi. Il faut enfin l'amener à ne plus considérer le syndicat comme omnipotent et comme ayant le droit de se mettre hors de la légalité, en lui montrant que le syndicat doit être responsable et doit exécuter ses engagements, car le contrat de travail ne lie pas seulement le patron, mais aussi l'ouvrier (2).

On le voit : nous sommes encore fort loin du moment où

stipule, dans son art. 40, que toute entrave « apportée à l'exercice des droits reconnus par la présente loi par voie de refus d'embauchage ou de renvoi... constitue un délit civil et donne lieu à l'action en réparation du préjudice causé ». Cf. Laronze, p. 219 et s.

(1) Encore ici, on ne peut que constater le contraste qui existe entre nos syndicats ouvriers et les trade-unions anglaises et américaines. Alors que bien souvent en France les chefs des syndicats sont plus préoccupés de politique que des intérêts de leurs syndicats, au contraire les hommes qui dirigent les trade-unions font preuve de très grandes qualités et d'une très grande valeur. C'est là l'une des causes principales du succès obtenu par les associations ouvrières. Ce sont des hommes à l'esprit pratique, net, précis, d'une très haute élévation morale, et d'une intelligence très éclairée. V. de Rousiers, *Le trade-unionisme en Angleterre*, p. 28 et s. Il ne paraît pas que nous soyons encore près d'atteindre semblable perfection.

(2) Fagnot, *loc. cit.* C'est en effet une idée assez souvent répandue dans le monde ouvrier que le contrat de travail n'est fait pour lier que l'employeur et non pas l'employé. Sur la nécessité de modifier la mentalité ouvrière, conf. Barthou, p. 26 et s. ; Brants, *op. cit.*, p. 217-232 ; Bureau, p. 217 et s. ; Laronze, p. 40 ; Millerand, rapport précédant le décret du 17 septembre 1900 sur l'institution de conseils du travail (*J. off.* du 18) ; Raynaud, p. 332 ; A. Richard, p. 204 ; M. le conseiller Voisin, *Bull. Soc. Etudes législ.* 1907, p. 172. En particulier, il serait peut-être utile de faire comprendre aux ouvriers que le droit de grève n'est pas absolu. En tous cas, du jour où le contrat collectif serait déclaré obligatoire, il semble que la corrélation nécessaire serait la suppression du droit de grève : Brants, p. 222-233 ; Alf. Nast, *l'Aurore* du 27 avril 1907 ; Nogaro, p. 123.

toutes ces conditions seront réunies et où, par conséquent, les conventions collectives pourront prendre leur plein épanouissement. Mais on aurait tort de se décourager et de désespérer. Si nous ne sommes pas à une période de transformation sociale, il est du moins certain qu'un certain malaise règne depuis plusieurs années et qu'il est du devoir de chacun de chercher à y mettre fin et d'étudier loyalement les moyens proposés. On a voulu voir dans les conventions collectives, sinon le moyen de résoudre la question sociale, du moins un remède à la situation souvent pénible de la classe ouvrière. On s'est peut-être exagéré leurs bienfaits. On peut légitimement penser, en effet, qu'avant tout la question sociale est une question morale et que le véritable remède aux maux sociaux et aux misères sociales, ce n'est pas l'intervention législative, ni le syndicat obligatoire, ni le contrat collectif obligatoire, mais bien la moralisation des patrons et des ouvriers, ce mot étant pris dans son sens le plus large et le plus élevé (1). En tous cas, on ne peut nier les grands avantages des conventions collectives ; elles se développent en fait, elles répondent à des besoins réels, nés de la transformation de l'industrie moderne et de l'isolement où s'est trouvé le travailleur en face du patron, et

(1) Aussi l'on peut très bien penser que le développement des conventions collectives ne peut être dû qu'à la transformation de la conscience morale des patrons et des ouvriers, plutôt qu'à une obligation imposée par le législateur. Ce sera lorsque les uns et les autres seront conscients de leurs intérêts et, aussi et surtout, de leurs devoirs, que ce mode d'organisation du travail sera appelé à progresser. Cf. Brants, *op. cit.*, p. 232 ; Cailleux, *Ann. des Sciences polit.*, 1904, p. 747 ; Merlin, p. 154-155 ; Raynaud, p. 141-142 ; H. Crompton (Office du travail : *Conciliation et arbitrage*, p. 121-122) : « C'est sur les moyens moraux que les deux parties doivent se reposer, en essayant d'en accroître (il s'agit des accords collectifs) la puissance de toutes les manières possibles. Je ne puis m'empêcher de penser que la protection de la loi ne peut que faire obstacle au développement de la confiance mutuelle entre patrons et ouvriers, seul gage d'une véritable réconciliation entre le capital et le travail »,

elles contribuent très certainement à l'établissement de conditions du travail plus équitables. Et de plus elles semblent conformes à l'évolution sociale, qui tend de plus en plus à faire reconnaître l'existence du droit collectif à côté du droit individuel. Pourquoi donc en arrêter l'essor ? (1).

C'est pour ces raisons que l'on doit rechercher en l'absence de toute réglementation légale, quels sont les moyens de leur faire produire des effets juridiques, et se demander quelle place elles tiennent au milieu de toutes nos institutions juridiques et à quelles conceptions elles répondent. Ce sera l'objet des chapitres qui vont suivre.

(1) Brants, p. 235 et s.; et *Les formes nouvelles du contrat de travail en Allemagne*, p. 55-56 ; Martin-Saint-Léon, *op. cit.*, p. 634 et s.

CHAPITRE II

Conditions de validité des Conventions collectives

Les pages qui précèdent ont montré l'importance prise dans la vie industrielle par les conventions collectives, et comment il y avait une tendance très marquée à substituer, sur le terrain de la défense des intérêts ouvriers, l'action collective à l'action individuelle. De plus en plus, les syndicats ouvriers prétendent intervenir dans la réglementation des conditions du travail, en substituant leur volonté à celle de l'ouvrier isolé : c'est à eux que doit appartenir le droit de discuter avec les patrons ou les syndicats patronaux les clauses des contrats de travail qui viendront à être ultérieurement conclus. A vrai dire, ce ne sont pas des contrats de travail qu'ils cherchent à conclure, puisqu'on a vu ci-dessus que les conventions collectives ne sont pas des contrats de travail : mais ils veulent déterminer par avance, d'accord avec les patrons, à quelles conditions générales ceux-ci emploieront les ouvriers qu'ils viendront à embaucher dans l'avenir ; en d'autres termes, ils veulent conclure avec le patronat des « conventions collectives préalables », appelées à constituer en quelque sorte la charte qui s'imposera à la volonté des individus. De telle façon que ce ne sera plus sous la forme d'un contrat individuel que les conditions du travail les plus importantes seront fixées, mais bien sous la forme d'un accord collectif.

Mais, s'il est incontestable que cette évolution se manifeste à l'époque contemporaine dans la plupart des pays à

grande industrie, et particulièrement en France, s'il est même souhaitable qu'elle se développe et s'affirme d'une manière plus absolue et plus complète, encore faut-il savoir s'il n'y a pas, dans nos textes législatifs, quelque disposition qui puisse venir la contrarier, et si ces conventions collectives ne rencontrent pas dans le domaine juridique quelque obstacle insurmontable. Il faut se demander si cette *réglementation contractuelle* des conditions du travail est valable. Et, s'il est reconnu qu'aucune disposition législative ne vient la prohiber, il faut rechercher ensuite à quelles conditions elle peut produire des effets juridiques valables. Ce sont là des questions assez importantes à résoudre, avant de rechercher quelle est la nature et quels sont les effets des conventions collectives. D'ailleurs, l'une et l'autre ne soulèvent pas les mêmes difficultés, et, si la première ne peut retenir longtemps notre attention, la seconde donne lieu à des observations qui ne sont pas dénuées d'intérêt.

Il est certaines législations qui ont reconnu formellement la validité des conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Il en est ainsi notamment en Belgique, à Genève, aux Etats-Unis, en Nouvelle-Zélande, en Australie : dans ces pays, soit par des dispositions formelles, soit par des dispositions implicites, la loi reconnaît aux associations professionnelles le droit de conclure avec les patrons des conventions qui détermineront par avance les conditions du travail (1). Mais ces législations ne constituent encore que

(1) *Belgique* : art. 10 loi 31 mars 1898 sur les unions professionnelles : « L'Union peut ester en justice, soit en demandant, soit en défendant, pour la défense des droits individuels que ses membres tiennent de leur qualité d'associés, sans préjudice du droit de ses membres d'agir directement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance. Il en est ainsi notamment de l'action en exécution des contrats conclus par l'Union pour ses membres et des actions en réparation du dommage causé par l'inexécution de ces

des exceptions, et la plupart des lois modernes passent sous silence les conventions collectives : c'est le cas de l'Allemagne, de l'Italie, de l'Espagne (1), de la Grande-Bretagne ; c'est le cas de la France. L'on est dès lors tout naturellement conduit à se demander si ces conventions y sont valables.

En laissant de côté les pays étrangers (2), et en nous en tenant à la France, on peut remarquer que la question de la validité des conventions collectives n'a jamais donné lieu à de graves hésitations, tout au moins depuis que nos lois ont reconnu aux ouvriers le droit de se coaliser et, plus tard, le droit de s'associer en vue de la défense de leurs intérêts professionnels. Auparavant, comme je l'ai montré dans le chapitre précédent, on ne pouvait reconnaître la validité de semblables conventions. C'était absolument impossible, semble-t-il, tant que l'on refusa aux ouvriers le droit de coalition, c'est-à-dire jusqu'en 1864. D'ailleurs, à cette époque, c'était presque exclusivement devant les juridictions répressives que la question se posait (3). Et il avait pu être jugé, en 1859, que le fait, de la part des ou-

contrats ». V. Briquet, p. 228 et s. — Genève : loi 26 mars 1904 (*Bull. off. int. du travail*, 1904, t. III, p. 309). — Etats-Unis : V. Morin : *Bull. Soc. Et. législ.* 1907, p. 212 ; Raynaud, p. 302. — Nouvelle-Zélande : loi d'avril 1894 sur la conciliation et l'arbitrage. V. Métin, *Rev. d'écon. pol.*, 1901, p. 41 ; Nogaro, *L'arbitrage obligatoire et la propagation du contrat collectif en Australie*. — Australie : loi 15 déc. 1904 sur la conciliation et l'arbitrage. V. *Bull. off. intern. du travail*, 1905, p. 521 et s. ; Nogaro, *op. cit.* — Pays-Bas : loi du 13 juillet 1907 sur le contrat de travail, art. 1637 n. V. au surplus, *infra*, chap. VI.

(1) V. toutefois *infra*, chap. VI, une loi de 1904, qui autorise les conventions collectives en matière de repos hebdomadaire.

(2) Sur les pays étrangers, v. Raynaud, p. 294 et s. ; Moissenet, p. 84 et s. ; Laronze, p. 137 et s. ; Morin, *loc. cit.* ; Brants, *L'état légal du contrat collectif de travail*, p. 221 et s. En Espagne, il existe un projet de loi en date du 11 mai 1905 qui aurait pour objet de déclarer valables les conventions collectives et de les réglementer, *Réf. soc.*, 1905, 2, 199.

(3) Raynaud, p. 226.

vriers d'une ou plusieurs fabriques, de quitter à la fois, et par suite d'un concert, les ateliers, même après avoir donné les avertissements prévus par les règlements, *en réclamant des modifications aux conditions actuelles de leur travail*, constituait le délit de coalition réprimé par l'art. 414, § 2, C. pén., *alors même que cette réclamation paraîtrait légitime* (1).

Lorsqu'en 1864 le droit de coalition fut reconnu, cet obstacle disparut, et il semble que la validité des conventions collectives ne pût faire de doute alors. Il est vrai qu'on n'avait pas encore accordé aux ouvriers le droit de se syndiquer ; mais il était possible, pour les ouvriers qui s'étaient mis en grève, de nommer des délégués pour discuter les conditions du travail, de constituer des « comités de grève ». Néanmoins, un jugement, souvent cité, du tribunal de Saint-Etienne déclara nulle la convention conclue par un syndicat, sous prétexte qu'une pareille convention était contraire à la liberté individuelle des ouvriers et des patrons, dont elle entraînait l'aliénation au profit de la majorité (2).

(1) Cass. crim., 24 fév. 1859 (S. 59, 1, 630 ; D. 59, 1, 188).

(2) Trib. civ. Saint-Etienne, 29 juin 1876 (*Office du travail : Assoc. profess. ouvrières*, t. II, p. 352). « L'Union de la fabrique de rubans » syndicat mixte créé en 1875, à Saint-Etienne, avait établi un tarif commun comportant un minimum et un maximum des prix de façon. Un des signataires du tarif ayant enfreint les prix fixés, il fut poursuivi par ce syndicat en paiement de l'amende établie par la convention contre les infractions commises par les signataires. C'est cette demande que le tribunal rejeta dans ledit jugement : « Attendu que, de cet ensemble de stipulations, il résulte que l'ouvrier n'est plus libre de discuter ses salaires et le patron ses prix ; qu'entre eux se place un syndicat qui ne connaît que la volonté de la majorité des membres de l'association, qui en publie les résolutions et qui les fait exécuter ; que les ouvriers et les patrons de l'Union stéphanoise ne sont pas seulement liés les uns vis-à-vis des autres, mais encore vis-à-vis des tiers ; qu'ils ne peuvent traiter qu'en se conformant aux tarifs votés par le plus grand nombre et dans les conditions de maximum et de minimum qu'il serait impossible de prévoir et qui sont susceptibles de varier à l'infini ; qu'ainsi leur liberté indi-

La loi du 21 mars 1884 ayant consacré la légalité des syndicats professionnels, la validité des conventions collectives ne semble plus, au point de vue juridique, être de nature à soulever aucun doute. Il est vrai que, dans aucun article de cette loi, il n'est fait allusion au droit pour les syndicats de régler par des conventions consenties avec les patrons les conditions du travail. Mais il est aujourd'hui unanimement admis par les auteurs et aussi par nos tribunaux que les conventions sont valablement conclues par les associations professionnelles, ouvrières ou patronales (1). Cette opinion ne saurait être sérieusement repoussée. Il faut remarquer seulement qu'on n'en a pas toujours donné le véritable motif. Ainsi, certains auteurs fondent la validité des conventions collectives sur certains incidents qui se sont produits devant les Chambres lors de l'élaboration de la loi de 1884 : on a cru trouver dans les travaux préparatoires la justification de la solution généralement adoptée (2).

viduelle est aliénée au profit de la majorité, s'ils n'en font pas partie et qu'une telle convention, qu'elle soit à terme ou indéfinie, est absolument nulle parce qu'elle est contraire aux règles d'ordre public... »

(1) V. notamment Bergeron, p. 92 et s.; Bry, p. 262; Cornil, *Du louage de services ou contrat de travail*, p. 124; Deslandres, note sous *Pand. fr.*, 1894, 1, 1; Douarche, p. 130; Fabreguettes, *Le contrat de travail*, p. 65 en note; Glotin, p. 240; Hubert-Valleroux, *Le contrat de travail*, p. 204; Jay, *Rev. d'écon. pol.*, 1894, p. 299; Laronze, p. 126 et s.; Lambert, *Du contrat en faveur des tiers*, § 324; Moissenet, p. 132 et s., 164 et s.; Pelletier, *Man. prat. de dr. com.*, etc., v° *Synd. prof.*, n° 39; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 345; Pic, n° 442; Planiol, note sous *D.* 1903, 2, 25 et *Tr. élém. de dr. civ.*, 4^e édit., t. II, n° 1838; Raynaud, p. 239 et 267, et *Bull. Soc. Et. lég.*, 1907, p. 421; Voron, *Rev. cathol. des instit. du droit*, 1897, 1^{re} sér., p. 330 et s.; Z..., note sous *S.* 96, 1, 329; *D. Rép. v° Travail*, n° 890; Trib. Charolles, 18 fév. 1890, Dijon, 23 juill. 1890 et Cass., 1^{er} fév. 1893 (*S.* 96, 1, 329 et *D.* 93, 1, 141); Trib. civ. Cholet, 12 fév. 1897 (*D.* 1903, 2, 25); Trib. civ. Perpignan, 26 juin 1905 (*Bull. off. du travail*, 1905, p. 904); Comp. trib. civ. Bourgoin, 21 juin 1901, et Grenoble, 6 mai 1902 (*D.* 1903, 2, 31). Il en est de même en Allemagne, où les tribunaux ont reconnu la validité des conventions collectives : Brants, *Les formes nouvelles du contrat de travail en Allemagne*, p. 44 et s.

(2) V. en ce sens Raynaud, p. 267 et s.; Douarche, Bergeron, *loc. cit.*

Mais, outre qu'il est toujours un peu arbitraire de rechercher dans les travaux préparatoires la justification de solutions qui ne sont pas consacrées expressément par la loi, il semble bien qu'en ce qui concerne les conventions collectives, les travaux préparatoires ne nous renseignent pas suffisamment et même que ces conventions sont restées en dehors des prévisions du législateur. Ainsi, on invoque quelquefois certaines paroles prononcées par M. Floquet (1), lors de la discussion de la loi de 1884, sans remarquer que, s'il fallait en induire quelque chose, ce ne serait pas la validité des conventions collectives, au sens dans lequel nous avons entendu cette expression, mais bien celle du contrat d'équipe ou louage collectif d'ouvrage, alors qu'il est défendu par la loi de 1884 aux syndicats de se livrer à des opérations commerciales ou industrielles (2).

La véritable justification me paraît être ailleurs : elle est dans le rôle économique et social attribué par la loi de 1884 aux syndicats professionnels. Il ne faut pas oublier, en effet, que, d'après cette loi, les associations syndicales sont douées de la personnalité morale (3), et que par conséquent elles peuvent contracter : c'est ce qui résulte manifestement de l'article 6 (4). La question se ramène donc à une question

(1) Séance du 21 mai 1881 (*J. off.*, Chambre, S. O. 1882, p. 754, col. 3) : « Quel est le but de ces associations ouvrières, sinon de vendre la plus précieuse des marchandises, le travail humain, et de le vendre aux meilleures conditions ? Oui, le but est de tirer un lucre, un profit à répartir entre les membres du syndicat ».

(2) Pour la réfutation des autres arguments, tirés des travaux préparatoires de la loi de 1884, cf. Laronze, p. 126 et s.

(3) On discute d'ailleurs la question de savoir si les syndicats constituent des personnes morales publiques ou privées. V. sur la question Sauzet, *Rev. crit.*, 1888, p. 314 et s., 391 et s. ; Rousse, p. 186 et s. ; Bry, p. 256 et s. ; Cezar-Bru, *op. cit.*, p. 32 et s.

(4) Art. 6 : « Les syndicats professionnels de patrons ou d'ouvriers auront le droit d'ester en justice, etc... ».

de capacité : les conventions collectives répondent-elles au but assigné par la loi aux syndicats professionnels ? A la question ainsi posée, on ne peut que répondre affirmativement. Aux termes de l'article 3, en effet, le rôle des syndicats consiste dans « l'étude et la *défense* des intérêts *économiques*, industriels, commerciaux et agricoles ». Cette expression est assez large pour que l'on puisse y comprendre le droit pour les syndicats de fixer, d'accord avec les patrons, les conditions du travail. S'il est peut-être exagéré de dire que c'est là le « but primordial » des associations professionnelles (1), on peut cependant penser que c'est bien *défendre* les intérêts économiques de leurs membres que de prétendre, de la part des syndicats, discuter avec les patrons les conditions auxquelles ils pourront être employés (2). En tous cas, on ne peut pas dire que ce soit, de leur part, sortir de leur rôle ni que ce soit contraire aux principes qui règlent leur capacité, telle qu'elle est déterminée par la loi.

Il est, du reste, inutile d'insister plus longuement sur cette question primordiale, qui, aujourd'hui, n'est plus discutée. On peut noter aussi que cette solution a été formellement adoptée par M. Millerand, dans le rapport qui pré-

(1) Raynaud, p. 270.

(2) V. en ce sens Planiol, *Tr. élém. de dr. civ.*, loc. cit.; Bergeron, Deslandres, Lambert, Pic, loc. cit.; Laronze, p. 129 et s.; Cass., 1^{er} févr. 1893, précité; trib. civ. Cholet, 12 févr. 1897, précité. « C'est en intervenant dans les conflits du capital et du travail, dans la conclusion du contrat de louage de services que le syndicat, au moins le syndicat ouvrier, facilite surtout l'exercice de la profession, défend et protège les intérêts professionnels de ses membres. L'organisation de la grève, les institutions de conciliation, le contrat collectif et l'exercice collectif des actions judiciaires constituent les attributions capitales des syndicats ouvriers » (Briquet, p. 163). « Le rôle du syndicat serait incomplet s'il se bornait à mettre, par la grève ou la conciliation, les syndiqués en mesure d'obtenir des meilleures conditions de travail. Il faut que son action collective se substitue à celle des individus dans la conclusion comme dans la préparation du contrat de travail » (Briquet, p. 217).

cède les décrets du 17 novembre 1900, qui ont institué les conseils du travail (1). Il y est dit que l'une des missions de ces conseils doit être de faciliter les accords syndicaux et les conventions générales entre les intéressés.

Etant admis que les conventions collectives sont valables, se pose la question de savoir à quelles conditions elles le sont. Les conventions collectives étant de véritables conventions (2), on peut répondre en disant d'une façon générale qu'elles sont soumises aux règles ordinaires des conventions. Or, de droit commun, pour qu'une convention soit valable, trois conditions doivent être réunies : il faut qu'il y ait consentement librement donné, capacité des parties contractantes, objet licite et non contraire aux bonnes mœurs (3). Toutes ces conditions devront être exigées pour que les conventions collectives soient valables.

§ 1^{er}. — *Consentement librement donné*

Cette première condition ne saurait retenir longtemps l'attention. Il est bien certain que, pour qu'une convention collective relative à la fixation des conditions du travail soit valable, il faut qu'il y ait accord de volontés de la part des deux parties contractantes, et que cet accord de volontés ne soit pas le résultat d'une contrainte ou d'une menace.

(1) *J. off.* 18 septembre 1900.

(2) V. *infra*, chapitre III.

(3) Raynaud, p. 255 et s. ; Moissenet, p. 226 et s. ; Douarche, p. 96 et s. On sait que le Code civil (art. 1103) exige, pour quatrième condition, une cause licite. Mais il est de plus en plus reconnu qu'il ne s'agit pas là d'une condition distincte et indépendante des autres : v. Planiol, *Tr. élém. de dr. civ.*, t. II, n° 1037 et s.

Il faut d'abord qu'il y ait un accord de volonté réel entre le patron ou le syndicat patronal et la collectivité ouvrière. S'il n'y a pas consentement de part et d'autre, il n'y aura pas convention. C'est pour cette raison qu'on ne saurait considérer comme des *conventions* collectives les délibérations prises par un syndicat mixte, faute d'une volonté indépendante du syndicat et qui traiterait avec lui. En fait, il pourra se produire des difficultés sur le point de savoir s'il y a bien eu un accord de volonté : ainsi, il arrive parfois qu'un syndicat veuille imposer à un patron un tarif syndical, sans que le patron l'accepte (1). Il n'y aura là qu'une *offre* de contracter, il n'y aura pas une convention collective. Mais en droit la question ne saurait faire de doute : il faut qu'il y ait réellement consentement de part et d'autre.

Comment pourra-t-on prouver, dès lors, que les patrons et les ouvriers ont donné leur consentement ? Une grève vient à éclater ; les ouvriers exigent que les patrons signent avec leur syndicat une convention qui détermine les conditions générales du travail et qui a été rédigée par le syndicat, ou, inversement, ce sont les patrons qui prétendent imposer à leurs ouvriers une convention que leur chambre syndicale a seule établie. Dans le premier cas, les patrons, dans le second, les ouvriers, sans adhérer explicitement à l'offre qui leur est faite, consentent à mettre fin à la grève. Peut-on dire qu'il y a eu consentement valablement donné ? Il sera sou-

(1) C'est ce qui s'est produit, en avril 1907, lors de la grève des limonadiers. Le syndicat des ouvriers limonadiers exigeait, comme condition de reprise du travail, l'adoption par les patrons d'une convention collective, qu'il avait lui-même rédigée. Certains patrons se soumirent à cette exigence. D'autres s'y refusèrent. A l'égard de ces derniers, il n'y avait pas par conséquent de convention collective, faute de consentement de leur part : il n'y avait eu qu'une offre de contracter.

vent fort délicat de le savoir. En principe, il faudra se prononcer pour la non-conclusion de la convention. Sans doute, on conçoit qu'il y ait des conventions collectives tacites (1). Mais il faut être très prudent dans cette voie, car une interprétation de volonté non formellement exprimée, de la part des tribunaux, est toujours assez arbitraire et peut parfois aller complètement à l'encontre de l'intention des parties. Aussi, bien que, dans l'état actuel du droit, on ne puisse ranger les conventions collectives parmi les contrats solennels, pour la validité desquels un acte instrumentaire est exigé, les tribunaux feront preuve de sagesse en exigeant la production d'un acte écrit, signé par les patrons et par la collectivité ouvrière, même dans le cas où l'intérêt pécuniaire est inférieur à 150 francs. Le plus souvent en fait il y aura eu rédaction d'un acte écrit (2). On ne peut, à ce point de vue, qu'approuver le projet du 2 juillet 1906, qui, dans son article 13, dispose que « la convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite » et qui exige même, à titre de publicité, que la convention soit déposée, à peine de nullité, au secrétariat du conseil des prud'hommes ou, à défaut de conseil des prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle aura été passée (3).

Les mêmes formalités sont exigées par l'article 43 du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives. Si ces proposi-

(1) Raynaud, p. 142.

(2) V. notamment les conventions d'Arras, le contrat conclu en Italie entre la Société d'automobiles « Itala » et la Fédération métallurgique. V. aussi la plupart des accords conclus à la suite de grèves et rapportés dans les différentes *Statistiques des grèves*, publiées par l'Office du travail.

(3) Certaines conventions collectives stipulent déjà, en fait, le dépôt de l'acte au secrétariat des prud'hommes : voy. par exemple la convention conclue, le 25 mars 1905, entre l'*Union syndicale de la voiture* et la *Chambre*

tions de lois viennent à être votées par le Parlement, on pourra considérer les conventions collectives, relatives à l'organisation du travail, comme des conventions solennelles.

A un autre point de vue encore, la question de savoir s'il y a eu réellement consentement pourra donner lieu à des difficultés très délicates ; c'est lorsqu'il s'agira de savoir quels sont les ouvriers ou quels sont les patrons qui ont entendu être liés par la convention collective. Ces difficultés se produiront d'abord lorsque la convention aura été signée par un comité de grève : il paraît bien qu'alors celui-ci ne soit que le représentant ou le mandataire des ouvriers grévistes, et que, par conséquent, pour qu'il puisse engager chacun d'eux, il doive avoir réellement reçu un mandat de chacun personnellement. Car, j'essaierai de le montrer un peu plus loin, à mon sens, il n'y a pas alors une vraie convention collective ; il n'y a qu'une juxtaposition de conventions individuelles, passées par des mandataires communs. La difficulté qui se produira ne sera donc qu'une difficulté de fait : quels sont les ouvriers qui ont donné mandat au comité de conclure l'accord ?

A cette difficulté de fait viendra s'ajouter une difficulté de droit, lorsque la convention sera signée par un syndicat, c'est-à-dire par une collectivité régulièrement organisée et bénéficiant de la personnalité juridique. La question qui se posera dans ce cas, sera de savoir si tous les membres, qui font partie de cette collectivité lors de la passation de la convention, se trouvent liés par elle, alors même qu'ils au-

syndicale des carrossiers (*Statistique des grèves*, 1906, p. 637), et celle conclue, le 31 mars 1905, entre la même *Union syndicale de la voiture* et la *Chambre syndicale des charrons constructeurs de voitures de commerce de Paris et des départements de Seine et Seine-et-Oise* (*ibid.*, p. 639).

raient voté contre elle, lors de l'assemblée générale qui a décidé de s'entendre avec les patrons sur des bases par elle délibérées. En d'autres termes, la majorité imposera-t-elle sa volonté à la minorité ? Autre difficulté : les futurs adhérents au syndicat se trouveront-ils liés par la convention, par le seul fait de leur entrée dans le syndicat ? C'est toujours la même question de savoir quelles sont les personnes que l'on doit considérer comme ayant donné leur consentement à la convention collective. Cette question sera examinée un peu plus loin. Elle me paraît étroitement liée à la troisième condition de validité des conventions collectives, à celle qui se rapporte au pouvoir nécessaire pour conclure ces conventions, puisqu'il s'agit, sous cette formule, de déterminer quelles sont les personnes qui ont qualité pour représenter les ouvriers en présence des patrons ou les patrons en présence de la collectivité ouvrière. Aussi, pour plus de commodité et d'unité, les deux questions semblent-elles devoir être concurremment étudiées.

Il ne reste plus, au sujet du consentement nécessaire pour la validité des conventions collectives, qu'à présenter quelques observations très simples sur les caractères que ce consentement doit revêtir. Il suffit d'appliquer ici les règles du droit commun, applicables à toutes les conventions en général, et déterminées par les articles 1109 et s. du Code civil. Pour que le consentement produise des effets juridiques valables, il est nécessaire qu'il soit librement donné et en pleine connaissance de cause, qu'il ne soit entaché ni de violence ni de dol (1). Ce sera d'ailleurs une pure question de fait, à résoudre souverainement par les tribunaux, que de savoir s'il y a eu consentement librement donné.

(1) Raynaud, p. 264 et s.

Il suffira seulement de remarquer qu'en matière de conventions collectives, le dol consistera généralement dans la production, de la part de l'une ou l'autre partie, principalement de la part des patrons, de documents inexacts destinés à donner une inexacte appréciation du taux des salaires ou des prix de vente dans l'industrie ou dans la région. Quant à la violence, il sera parfois difficile de savoir où elle commence, où elle finit. On ne pourra pas considérer comme entachée de violence la convention signée par les patrons à la suite d'une grève ; la grève est licite et elle a précisément pour but d'amener le patronat à une amélioration des conditions du travail. Mais il pourra y avoir violence, dans le cas où la convention collective aurait été conclue sous l'empire de menaces de la part des grévistes ou à la suite d'actes de pillage ou même d'incendie.

Devra-t-on enfin considérer la lésion comme une cause d'annulation des conventions collectives ? On sait que la question a été très discutée au sujet du contrat individuel de travail (1). Ni le projet du 2 juillet 1906, ni le projet rédigé par la Société d'Etudes législatives n'ont cru devoir admettre expressément la lésion comme cause de nullité du contrat individuel. Seulement, l'article 11 de ces deux projets déclare illicite toute clause « par laquelle l'une des parties a abusé du besoin, de la légèreté ou de l'inexpérience de l'autre pour lui imposer des conditions en désaccord flagrant soit avec les conditions habituelles de la profession ou de la région, soit avec la valeur ou l'importance des services engagés ».

(1) Voyez la discussion intéressante qui eut lieu à ce sujet à la Société d'Etudes législatives, dans sa séance du 24 janvier 1906 (*Bull.* 1906, p. 156 et s.). Cf. Escarra, *ibid.*, 1906, p. 243 et s.

En présence de cette disposition, il semble difficile de considérer la lésion comme une cause de nullité des conventions collectives. Mais peut-être, en revanche, n'y a-t-il aucun obstacle qui empêche d'appliquer ledit article 11 aux conventions collectives. Sans doute, il est difficile de concevoir qu'un patron abuse de la légèreté, du besoin ou même de l'inexpérience d'un syndicat. Mais ne peut-il pas se présenter des cas où un syndicat exigera des patrons des conditions en désaccord avec la valeur ou l'importance du travail qu'ils pourront demander à leurs ouvriers? Inversement, ne peut-on pas concevoir des hypothèses où un syndicat ouvrier de peu d'importance et sans grande autorité, consente aux patrons des conditions de travail en désaccord avec la valeur ou l'importance du travail à fournir? Si ces cas se rencontraient, aucun motif ne paraît de nature à faire écarter l'application de l'article 11 précité.

§ 2. — *Objet des conventions collectives*

Ainsi qu'il a été dit ci-dessus, l'objet des conventions collectives n'est pas le même que celui du contrat individuel de travail. Dans le contrat individuel, l'ouvrier contractant s'engage à fournir son travail pendant un certain nombre d'heures chaque jour; le patron s'engage à lui payer une certaine rémunération, calculée suivant différents modes. Au contraire, dans les conventions collectives, au sens où nous avons pris cette expression, il n'y a aucun engagement de travail: ce ne sont pas des conventions d'embauchage. Leur fonction économique est en effet de précéder ces contrats d'embauchage, de fixer par avance les conditions auxquelles ceux-ci pourront intervenir. Le patron ne s'engage pas à fournir du travail, la collectivité ouvrière ne s'engage

pas à travailler. Mais l'un et l'autre s'engagent, dans le cas où des contrats d'embauchage viendraient à être conclus, à respecter certaines conditions. Le caractère essentiel de ces conventions est donc, ainsi que le remarque le projet de 1906, d'être des conventions *préalables* ; leur objet est de déterminer par avance les conditions générales qui devront être insérées dans les contrats individuels à venir, de même que les tarifs homologués des compagnies de chemins de fer déterminent par avance les conditions auxquelles pourront être conclus les contrats individuels de transport à venir (1). Elles établissent un *type de contrat*.

Il est facile de comprendre que, si ces conventions collectives n'ont pas le même objet que le contrat individuel, cependant elles contiennent le plus souvent des clauses qui sont, en leur absence, insérées dans les contrats individuels. Si en effet le contrat individuel est un contrat d'embauchage, il ne faut pas oublier qu'il ne se borne pas toujours à stipuler uniquement la prestation d'un travail moyennant un salaire déterminé. Il peut très bien, ce qui à vrai dire n'est pas très fréquent, mais ce qui n'est pas contraire à sa nature, contenir une réglementation détaillée des conditions dans lesquelles cette prestation devra être fournie et le salaire payé. Ainsi, il fixera les heures de travail, la durée des repos, le mode de paiement du salaire, le lieu et la date du paiement, etc... Or, ces clauses sont le plus généralement les clauses qu'on rencontre dans les conventions collectives. De telle sorte qu'à cet égard on peut dire que les conventions collectives ont un objet analogue à celui du contrat individuel, en ce qu'elles déterminent les conditions du travail. La conséquence en est, ainsi que je l'ai montré dans le

(1) Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 183. Cf. Lotmar, p. 236.

chapitre précédent (p. 44 et s.), que ces conventions ont pour effet, en quelque sorte d'abstraire du contrat individuel tout ce qui ne se rattache pas à la fonction essentielle de ce contrat pour le soumettre à une entente collective. Cette constatation a une grande importance juridique, comme on le verra plus loin : elle permet de comprendre l'influence que les conventions collectives auront dans le domaine juridique, sur les contrats individuels à intervenir. Dans le cas où un contrat individuel viendrait à être conclu en convention de dispositions insérées dans la convention collective, ce contrat doit-il être tenu pour dénué de toute valeur juridique ? Ou bien cette violation de la convention collective n'entraîne-t-elle que le droit à une réparation pécuniaire ? C'est là une question qui trouvera sa place naturelle dans le chapitre consacré à l'étude des effets produits par les conventions collectives.

De ce que les conventions collectives contiennent généralement un certain nombre de clauses, qui peuvent aussi se rencontrer dans les contrats individuels, découle encore une autre conséquence qui, si elle n'a pas un intérêt juridique très marqué, n'est cependant pas inutile à constater. C'est que, dans une convention collective, il y aura lieu de distinguer deux sortes de dispositions : d'une part, celles qui ne sont pas particulières à ce genre de conventions et qu'on rencontre aussi dans les contrats individuels, et d'autre part celles qui ne se rencontrent que dans les conventions collectives. Parmi les premières, on pourra faire rentrer les clauses relatives à la durée du travail ou au salaire ; parmi les secondes, celles qui se rapportent par exemple à la limitation du nombre des apprentis ou à la reconnaissance du syndicat par le patron (1). La distinction de ces deux sortes

(1) Cf. Jay, *Le contrat collectif de travail*, p. 6 et s. ; Lotmar, p. 760.

de clauses présentera cet intérêt que, en cas de violation des unes et des autres, ce ne sera peut-être pas la même personne qui aura le droit d'agir en dommages-intérêts. Alors que, s'il y a violation des clauses relatives au salaire ou à la durée du travail, non seulement le syndicat, mais aussi chaque ouvrier individuellement lésé aura le droit d'agir, il ne faudra peut-être accorder qu'au syndicat le droit d'action dans le cas où les autres clauses auraient été violées. Encore une question qui ne pourra être résolue que plus tard.

Pour le moment, il nous suffira de signaler ce qui se rapporte à l'objet des conventions collectives en tant que conditions de validité de ces conventions. La règle à suivre est la règle du droit commun, telle qu'elle est inscrite dans les articles 6 et 1134 C. civ. Les conventions collectives pourront contenir toutes clauses qu'il plaira aux parties d'y insérer, à moins qu'elles ne soient contraires aux bonnes mœurs ou à quelque disposition d'ordre public. Sous cette réserve, elles feront la loi des parties qui les auront adoptées.

Il ressort de là que le contenu des conventions collectives peut varier à l'infini, quoique se rapportant toujours à l'organisation du travail. Aussi bien, il suffit de parcourir les exemples de conventions collectives conclues en France ou à l'étranger, pour se rendre compte de la variété des clauses qui y sont insérées. L'on constate aussi que ces accords collectifs n'entrent pas tous dans les mêmes détails ni dans la même réglementation (1). Il ne saurait être question ici d'indiquer toutes les clauses que peuvent contenir ce genre de traités : on risquerait d'en faire une énumération plus que

(1) Lotmar distingue à cet égard les *Musterarbeitsverträge* (contrats de travail modèles) qui ne font que poser des règles sur des points très généraux, et les *Tarifverträge* (contrats de tarifs) qui entrent dans des détails plus précis, particulièrement en réglant d'un commun accord le taux des salaires (p. 235 et s.). Cf. Laronze, p. 124 et s.

fastidieuse (1). Il vaut mieux se borner à en indiquer le sens général et à rechercher si, parmi celles dont les conventions collectives nous donnent des exemples pratiques, il n'en est pas qui soient frappées de nullité comme contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs.

On peut dire, d'une façon générale, que les clauses des conventions collectives ont pour objet la détermination des conditions du travail. Elles fixent les taux minima des salaires, leur mode de paiement, le lieu de paiement. Elles indiquent quelle sera la durée de la journée de travail, à quels moments auront lieu les repos. Et à cet égard, il est des conventions qui entrent dans les détails les plus précis. Quelquefois on rencontre aussi des dispositions qui ont pour but d'établir certains avantages sociaux aux ouvriers : constitution de caisses de retraites, appui pécuniaire à l'établissement d'habitations populaires, etc.

A côté de ces clauses générales, il en est d'autres qui stipulent la reconnaissance du syndicat par le patron, la reprise de tous les ouvriers qui ont participé à la grève, la suppression du marchandage, la durée de l'apprentissage et le nombre des apprentis qu'on pourra faire. Il y en a qui créent à la charge du syndicat l'obligation de verser un cautionnement, pour garantir le patron de l'inexécution de la convention de la part de ses adhérents, le syndicat s'engageant à faire respecter la convention par ces derniers. On trouve même l'exemple d'une clause obligeant le patron à retenir sur les salaires qu'il paie le montant de la cotisation due par l'ouvrier au syndicat et de le remettre à celui-

(1) Voyez à cet égard Raynaud, p. 74 et s.; Richard, p. 138-148; Colson, *loc. cit.*, p. 182-183; Nogaro, p. 57 et s.; Brants, *L'état légal du contrat collectif*, p. 211; Douarche, p. 96 et s. On pourra aussi se reporter utilement aux conventions dont je donne le texte à la fin de cet ouvrage, en particulier au contrat conclu à Turin en 1906 dans l'industrie des automobiles.

ci, et aussi l'exemple d'une clause, analogue à ce qu'on appelle en droit international la clause de la nation la plus favorisée, et par laquelle le patron s'engage, chaque fois que les ouvriers d'une autre usine obtiendront une réduction des heures de travail, à accorder la même faveur à ses employés (1). Enfin, on peut citer encore la clause fort intéressante du contrat conclu à Turin en 1906, par laquelle la Fédération des ouvriers métallurgistes s'engage à fournir à la Société l'« Itala » tous les ouvriers dont elle pourra avoir besoin (art. 1^{er}).

Aucune de ces clauses ne semble soulever de difficulté : il ne paraît pas qu'il y ait aucun obstacle juridique à leur validité. Il en est certaines autres, au contraire, sur la validité desquelles on peut hésiter à se prononcer. Sans aucun doute, seraient nulles celles qui seraient manifestement contraires à un texte de loi : celles qui fixeraient une durée de la journée de travail supérieure à la durée légale, qui refuseraient le repos hebdomadaire, qui stipuleraient la saisissabilité du salaire, etc. On peut seulement se rappeler que l'article 51 du projet de la Société d'Etudes législatives autoriserait l'insertion dans les conventions collectives de certaines clauses qui, d'après le même projet, seraient frappées de nullité si elles étaient contenues dans un contrat individuel (2).

Mais on peut hésiter plus longtemps sur la validité ou la nullité de quelques autres clauses qui, très souvent, font l'objet d'une convention collective.

La première, la moins usitée des trois, consiste, de la part des ouvriers qui adhèrent à la convention collective, à

(1) Voyez les articles 3 et 5 du contrat signé à Turin.

(2) P. 43, note 2.

renoncer à se mettre en grève pour faire respecter la convention : ils se soumettront à un arbitrage. Cette renonciation au droit de grève est-elle licite ? N'est-elle pas contraire à la loi de 1864, qui a reconnu aux ouvriers le droit de se coaliser ? La réponse est délicate. Cependant, il semble que cette renonciation puisse être considérée comme valable. Sans doute, elle serait nulle, si elle était une renonciation absolue au droit de grève. Mais il n'en est pas ainsi : cette renonciation n'existe d'abord que pour la durée de la convention ; puis, les ouvriers ne sont pas privés de tout moyen de contrainte : non seulement ils pourront s'adresser aux tribunaux, mais bien souvent ils s'en remettront à des arbitres. Enfin, de moins en moins, le droit de grève apparaît comme intangible : il a ses limites. C'est ainsi que, dans le projet de la Société d'Etudes législatives, la grève ne dispenserait pas les ouvriers d'observer le délai-congé, et serait soumise dans son exercice à certaines conditions strictement déterminées (1). Il y a là des considérations qui semblent justifier la solution ci-dessus adoptée.

Une autre clause, beaucoup plus répandue et dont les conséquences au point de vue de l'organisation ouvrière pourraient être très importantes, semble aussi donner lieu à quelque difficulté. Il s'agit de la clause par laquelle le patron s'engage à n'employer que des ouvriers syndiqués ou appartenant au syndicat qui est partie à la convention collective. Cette clause peut d'ailleurs revêtir différentes formes. Généralement, en France, il y a tout simplement une promesse contractée par le patron de n'employer que des syndiqués. Dans le contrat signé à Turin entre la Fédération métallurgique et la Société d'automobiles « Itala »,

(1) Voyez le rapport de M. Perreau à la Société d'Etudes législatives (*Bull.* 1907, p. 155 et s.).

dont il a déjà été parlé, non seulement la société s'est engagée à n'embaucher que des syndiqués, mais il a été convenu que tous les ouvriers, dont la société aurait besoin, seraient procurés par la Fédération métallurgique elle-même (articles 1 et 10); — mais, de plus, il a été décidé que, dans le cas où la Fédération ne serait pas en mesure de fournir le nombre d'ouvriers demandés, la société pourrait embaucher qui elle voudrait, avec cette condition toutefois que, si les ouvriers ainsi embauchés n'appartenaient pas à la Fédération, ils devraient s'y affilier dans un certain délai, sinon la société devrait les congédier (art. 16).

N'y a-t-il pas dans cet engagement de n'employer que des syndiqués une promesse contraire aux lois d'ordre public? N'y a-t-il pas une restriction à la liberté des contrats et aussi à la liberté du travail? Il faut remarquer tout d'abord qu'une clause analogue à l'article 16 du contrat collectif signé à Turin ne saurait lier en aucune façon les ouvriers que ce patron viendrait à embaucher et qui n'appartiendraient pas au syndicat contractant : c'est le patron seul qui s'engage et cet engagement ne peut avoir d'effet juridique à l'égard des ouvriers. Si le patron embauche un ouvrier non syndiqué et qu'il ne le congédie pas, malgré son refus de s'affilier au syndicat, le contrat de travail ainsi conclu n'est pas nul : le patron sera seulement passible d'une réparation pécuniaire vis-à-vis du syndicat. On ne saurait donc dire qu'il y ait dans la clause précitée une atteinte à la liberté de travail de l'ouvrier non syndiqué.

Mais n'en est-il pas autrement à l'égard de la liberté pour le patron de contracter avec qui il veut? Il ne semble pas qu'il y ait lieu, à cet égard, de se prononcer pour la nullité de la clause qui nous occupe. Sans doute, le patron n'est plus libre d'engager qui il veut : sa liberté, à ce point de

vue, n'est plus absolue, ni complète. Mais il faut tenir compte de ce fait que cette restriction, apportée à sa liberté, a été voulue par le patron lui-même : elle n'est que l'exercice même de sa liberté. Du moment qu'il a consenti à diminuer en quelque sorte sa liberté de contracter avec qui il veut en pleine connaissance de cause, sans qu'il eût été victime d'un dol ou d'une violence, il semble que c'est respecter sa volonté que de faire produire effet à la clause par lui consentie (1). On peut remarquer d'ailleurs que, dans d'autres hypothèses, il arrive souvent qu'une personne s'engage dans une convention quelconque à ne contracter qu'avec certaines personnes et restreint ainsi sa liberté de contracter : il suffira de citer les clauses de préemption souvent insérées dans certaines conventions. On n'a jamais songé à annuler semblables clauses.

On pourrait être tenté aussi de faire le même reproche d'atteinte à la liberté individuelle à la clause par laquelle les ouvriers s'engagent à ne pas travailler chez d'autres patrons que les signataires de la convention pour des salaires inférieurs à ceux qu'ils ont exigés desdits signataires. Cette clause, souvent insérée dans les conventions collectives, a pour but, en échange de la promesse faite par les patrons de ne pas descendre au-dessous d'un certain salaire minimum, de protéger ces mêmes patrons contre la concurrence

(1) Voyez en ce sens un arrêt de la Cour d'appel de New-York (*Journ. de dr. intern. privé*, 1906, p. 868), aux termes duquel est valable « le contrat intervenu entre un employeur, une *Labor-Union*, et les membres de cette union individuellement, et par lequel il est convenu que le premier n'emploiera que des ouvriers de l'Union et ne les engagera que sur le vu d'une carte à eux délivrée par l'agent de l'Union, et congédiera tous ceux qui ne se soumettront pas à ces conditions. Ce contrat rentre dans l'exercice par chacune des parties de son droit, garanti par la Constitution, de *contracter librement* et de *s'imposer des restrictions contractuelles*. En conséquence, est nulle la décision qui a annulé ce contrat, comme contraire à la liberté du commerce et de l'industrie : elle a violé le principe de la liberté des conventions ».

d'autres industriels, qui se sont abstenus de signer la convention (1). La même question se pose du reste au sujet de la clause, corrélatrice de la précédente, par laquelle les patrons s'engagent, au cas où ils embaucheraient des non-syndiqués, à ne pas leur payer des salaires inférieurs à ceux stipulés au profit du syndicat : le but est encore ici de limiter la concurrence, mais cette fois entre les ouvriers. A l'égard des patrons, il ne semble pas qu'une solution dans le sens de la validité puisse faire doute : du moment où l'on admet qu'il est licite de s'engager à n'embaucher que des ouvriers syndiqués, à plus forte raison est-il licite de s'engager à payer les mêmes salaires aux non-syndiqués qu'aux ouvriers syndiqués (2). Mais, à l'égard des ouvriers, la clause n'est-elle pas contraire à la liberté du travail ? Sans doute, il est des cas où cette clause pourra peut-être porter préjudice aux ouvriers qui l'ont consentie : il suffit de songer à l'hypothèse dans laquelle les patrons signataires seraient obligés de restreindre le nombre de leurs ouvriers et où les ouvriers congédiés ne pourraient pas trouver de travail au salaire convenu entre le syndicat et les patrons signataires de la convention collective. Les ouvriers ainsi congédiés seront-ils donc obligés à ne pas travailler ? N'est-ce pas porter gravement atteinte à leur liberté individuelle ? Il est facile de comprendre combien graves peuvent être les effets de la clause précitée, si on la déclare valable et si on ne la considère pas comme contraire à l'ordre public. C'est ce qu'avait fait ressortir très nettement le jugement du tribunal de Saint-Etienne du 29 juin 1876 (cité *supra*, p. 63, note 2). Et, cependant, si on déclare nulle cette clause, il

(1) Colson, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 183.

(2) Voyez dans le même sens l'article 12, § 3, du projet du 2 juillet 1906 et l'article 45 du projet de la Société d'Etudes législatives.

semble que la convention collective ne devienne plus qu'un véritable leurre pour les patrons, qui n'auront plus aucune garantie, et contre l'intérêt desquels la convention pourra se retourner. Aussi, à mon sens, même en l'état actuel du droit sur la matière (1), il semble que l'on puisse considérer comme valable ladite clause, qui, en fin de compte, n'est que le résultat d'un acte de volonté librement consenti ; mais cela à une condition expresse : c'est que la durée d'exécution de la convention collective soit strictement déterminée (2), et aussi que l'engagement pris par les ouvriers ne s'applique qu'à une *région déterminée* (3).

Il faudrait, au contraire, se prononcer pour la nullité d'une dernière clause, que contiennent fréquemment aussi les conventions collectives, et qui paraît être contraire aux principes généraux de notre droit. Je fais allusion à la clause compromissoire, c'est-à-dire à la clause par laquelle il est stipulé que les litiges qui viendraient à naître au sujet de la convention collective, seraient soumis à l'appréciation d'arbitres. On sait, en effet, que, bien que la question ait été autrefois discutée, il est admis presque unanimement aujourd'hui en doctrine et en jurisprudence que l'article 1006 C. Proc. civ., aux termes duquel tout compromis doit

(1) Cf. Colson, *loc. cit.* ; Raynaud, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 425.

Cette solution est formellement consacrée par le projet du 2 juillet 1906, dans ses articles 12, § 4, et 17. Voyez aussi l'article 45 du projet de la Société d'Etudes législatives.

(2) Voyez *infra* le chapitre V : *Durée des conventions collectives*.

(3) On pourrait à cet égard faire utilement état de la jurisprudence relative aux clauses souvent insérées dans les cessions de fonds de commerce, par lesquelles le vendeur s'engage à ne pas faire concurrence à son acheteur. Les tribunaux déclarent ces clauses valables et les considèrent comme ne portant pas atteinte au principe de la liberté du commerce et de l'industrie, mais à la condition qu'elles ne soient pas absolues et qu'elles soient restreintes soit à une durée déterminée, soit à une région limitée. V. notamment Cass., 2 juillet 1900, S. 1904, 1, 175, et les renvois.

indiquer les noms des arbitres et surtout l'objet du litige, a pour effet de rendre illicite toute clause compromissoire, par laquelle les parties, dans un contrat, s'engageraient par avance à soumettre à un arbitrage toutes les contestations à naître à l'occasion de ce contrat (1). On ne voit pas pour quel motif cette interprétation de l'article 1006 C. Proc. civ. ne s'appliquerait pas aux conventions collectives, d'autant plus que la loi du 27 décembre 1892, qui a établi l'arbitrage facultatif pour la solution des conflits entre ouvriers et patrons, exige aussi, dans son article 1^{er}, non seulement que les noms des arbitres soient expressément indiqués, mais surtout que l'objet du conflit *déjà né* soit explicitement formulé. On doit donc conclure de là que la clause compromissoire, si souvent insérée dans les conventions collectives, est à considérer comme nulle (2). Sans doute, cette solution est regrettable. Mais il ne semble pas qu'on puisse en admettre une autre dans l'état actuel de la législation : c'est là un point sur lequel l'intervention du législateur serait fort utile (3).

§ 3. — *De la capacité nécessaire pour conclure
une convention collective*

La dernière condition exigée pour la validité des conventions collectives est relative à la capacité des personnes qui

(1) Garsonnet et Cézard-Bru, *Traité de procédure civile*, t. VIII, p. 385, § 3035; Glasson, *Procédure civile*, t. II, p. 482; Planiol, *op. cit.*, t. II, n° 2305; le *Rép. gén. alph. du dr. fr.*, v° Arbitrage, n° 293 et s., 306 et s.; et le *C. proc. annoté*, par Tissier, Louiche-Desfontaines et Darras, sur l'art. 1006, n° 50 et s., où est rapportée explicitement la jurisprudence moderne sur la question.

(2) Voyez Colson, *loc. cit.*, p. 207.

(3) La validité de la clause compromissoire dans les conventions collectives est consacrée par l'article 55 du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives.

sont appelées à les conclure. Pour qu'elles soient valables, il faut qu'elles soient signées par des personnes capables.

Il faut, à cet égard, tout d'abord éliminer un point qui ne saurait faire de difficulté. Il arrive souvent qu'une convention collective n'est collective que du côté d'une seule des parties contractantes : c'est par exemple un patron qui s'engage vis-à-vis d'un syndicat à ne pas faire travailler les ouvriers qu'il embauchera, au delà d'un certain nombre d'heures, et à ne pas leur payer des salaires inférieurs au taux fixé par la convention. Dans cette hypothèse la convention n'est collective que du côté des employés : elle a la forme individuelle du côté du patron. Or, à l'égard de ce dernier, les conditions de capacité sont les mêmes que dans le droit commun, c'est-à-dire pour conclure un contrat de travail. Il ne saurait s'élever de doute sur ce point. Aussi, lorsque l'on parle de la capacité nécessaire pour signer une convention collective valable, il s'agit uniquement de déterminer les règles relatives à la capacité des collectivités appelées à passer des conventions de ce genre. On comprendra aisément que cette question, qui se pose habituellement au sujet des collectivités ouvrières (puisque, ainsi que je viens de le faire remarquer, les conventions ne sont souvent collectives que du côté ouvrier), peut aussi se poser au sujet des collectivités patronales. Il arrive, en effet, que des conventions collectives sont signées, non pas par un seul patron, mais par un groupe de patrons ou par une chambre syndicale patronale (1).

(1) Il est à remarquer que l'article 12 du projet de 1906 ne paraît pas envisager le cas où une convention collective viendrait à être passée par un syndicat de patrons. Il ne parle que des conventions collectives « conclues entre *un ou plusieurs employeurs* et un syndicat ou groupement *d'employés* ». C'est qu'en fait bien souvent les conventions collectives n'ont ce caractère que du côté des ouvriers ; et jusqu'à présent les exemples de conventions de

Une autre observation préliminaire mérite encore d'être faite. Il est en effet utile de bien préciser ce que l'on veut entendre par la capacité nécessaire pour faire une convention collective. Généralement, lorsqu'on parle de la capacité de contracter, on désigne l'aptitude juridique d'une personne pour faire un acte déterminé : on suppose que c'est la personne elle-même qui agit et on se demande à quelles conditions elle peut valablement agir. Ici, il semble préférable d'élargir un peu le sens de la capacité juridique, telle qu'on l'entend en droit commun ; ou plutôt il ne paraît pas inutile d'étudier, sous l'expression générale de capacité nécessaire pour passer une convention collective, non seulement les conditions relatives à la capacité au sens propre du mot, mais aussi celles qui sont relatives au *pouvoir* de conclure une pareille convention, ce qui suppose que ce n'est pas la collectivité elle-même qui agit, mais des tiers par elle délégués. En d'autres termes, sous la rubrique qui figure en tête du présent paragraphe, deux questions doivent être successivement examinées. En premier lieu, quelles sont les collectivités capables de conclure des conventions collectives ? Question de capacité proprement dite. En second lieu, une fois déterminées les collectivités capables de les conclure, à quelles conditions les représentants de ces collectivités seront-ils habiles à remplir le mandat, qui leur sera confié, de négocier avec la partie adverse ? Question de pouvoir proprement dit.

Il ne semble pas que jusqu'à présent la première ques-

ce genre passées par des syndicats patronaux n'ont pas été fréquents. Néanmoins, il eût été préférable de prévoir ce cas, qui pourra devenir moins rare avec le développement des conventions collectives. A cet égard, le texte du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives est préférable : l'article 43 prévoit expressément le cas de conventions collectives signées par un syndicat d'employeurs.

tion ait fait l'objet de recherches approfondies et même elle ne paraît pas avoir été soupçonnée. Ou plutôt si on l'a examinée, ce n'a été qu'à un seul point de vue, que pour savoir si les syndicats professionnels, organisés par la loi du 21 mars 1884, avaient qualité pour conclure avec les patrons des conventions relatives à l'organisation du travail. Cette question a été examinée ci-dessus dans notre premier paragraphe : on a vu que la capacité des syndicats professionnels pour conclure des conventions était aujourd'hui reconnue en doctrine et en jurisprudence. Il est inutile d'y revenir à nouveau.

Mais il est un autre côté de la question, tout aussi intéressant à étudier, et qui cependant semble avoir été jusqu'à présent quelque peu négligé. Il s'agit de savoir en quoi consiste vraiment une convention *collective* : est-il nécessaire, pour qu'une convention ait ce caractère, qu'elle ait été passée par une collectivité *organisée*, c'est-à-dire douée de ce qu'on appelle la personnalité juridique ? Ou bien ne suffit-il pas qu'elle soit conclue par un groupe quelconque, même inorganisé au point de vue juridique ? Suffit-il, pour qu'il y ait convention collective, qu'à la différence de la convention individuelle, où de chaque côté il n'y a qu'une volonté contractante, il y ait plusieurs volontés poursuivant un même but, alors même qu'il n'existerait entre ces volontés d'autre lien que la communauté passagère d'une même fin à atteindre ? Autrement dit : à quelles conditions une collectivité est-elle capable de passer une véritable convention collective ?

Si la collectivité, patronale ou ouvrière, bénéficie de la personnalité juridique, il est incontestable que la convention par elle passée a bien le caractère d'une convention collective. En effet, l'utilité propre de la personnalité morale est précisément de faire masse des intérêts individuels de

tous les membres qui composent le groupe personnifié, de les grouper, de cimenter en quelque sorte ces intérêts, de façon à dégager un intérêt collectif, un intérêt de la collectivité elle-même, qui plane au-dessus de tous les intérêts particuliers. On peut dire que la personnalité de chaque membre de la collectivité disparaît et que, dans les rapports de la collectivité avec le monde extérieur, il n'y a plus une juxtaposition d'intérêts individuels, mais bien création d'un intérêt collectif, qui résulte de l'unité morale qui relie entre eux tous les intérêts particuliers (1).

Aussi tout le monde est-il d'accord pour considérer comme de vraies conventions collectives celles qui sont passées par des associations professionnelles personnifiées, en France par les syndicats créés en 1884. Aussi, est-on à peu près unanime à penser qu'il y a une relation très étroite entre les syndicats et la conclusion des conventions collectives et que celles-ci ne peuvent se développer que si elles sont passées par des groupements organisés et permanents (2).

Mais, si tout le monde est d'accord sur ce point, il n'en est pas moins certain que la plupart des auteurs n'exigent pas, pour qu'il y ait convention collective, que la convention soit passée par un groupement organisé. Il semble qu'à leurs yeux il suffise qu'elle soit conclue avec une « pluralité » quelconque (3), et même par un groupement passager, pourvu qu'il y ait un *groupe* d'employés ou de patrons intéressés à la convention (4). Ainsi, il arrive bien souvent en

(1) J'aurai à revenir plus tard, dans le chapitre IV, sur les rapports de l'intérêt collectif avec les intérêts individuels de chacun des membres syndiqués.

(2) Cf. Raynaud, p. 272 ; Langlois, p. 405 ; Brants, *L'état légal du contrat collectif*, p. 214-215, 218. Voy. aussi *supra*, p. 36 et s.

(3) Brants, *op. cit.*, p. 210-211.

(4) Voyez la définition donnée du contrat collectif par Raynaud, p. 2.

pratique qu'une grève ayant éclaté dans une usine ou dans plusieurs usines appartenant à la même industrie, pour mettre fin au conflit, patrons et ouvriers désignent des représentants qui ont pour mission de conclure un traité de paix et de déterminer à quelles conditions le travail sera repris. De part et d'autre, il y a un groupe de personnes partie à la convention, groupe de personnes ayant le même intérêt et poursuivant le même but. Cela suffit, aux yeux des auteurs, pour qu'il y ait convention collective (3). Et la même opinion a été consacrée par le projet du 2 juillet 1906, dans son article 12, et par le projet de la Société d'Etudes législatives, dans son article 45. L'un et l'autre admettent qu'il y ait convention collective, lorsque la convention est passée par un syndicat patronal ou ouvrier, ou par un *groupement quelconque* de patrons ou d'ouvriers, ou par les représentants des uns et des autres.

Si cependant on veut aller un peu plus au fond des choses, on peut douter de l'exactitude de cette opinion, et l'on peut très légitimement penser que, pour qu'il y ait réellement convention collective, il faut que la convention soit passée par une collectivité organisée, c'est-à-dire jouissant de la personnalité juridique. Et l'on ne peut, à mon avis, considérer comme de véritables conventions collectives toutes ces conventions, si fréquentes en pratique, qui terminent les conflits industriels et qui sont signées par les représentants de plusieurs patrons d'une même région et d'une même industrie et ceux des ouvriers qu'ils emploient dans leurs usines. Sans doute il y a bien convention collec-

(3) Voy. par exemple Raynaud, p. 2 et 272; Brants, *op. cit.*, p. 213; Hubert-Valleroux, *L'Econom. français*, 26 avril 1902, p. 567, note 2; Langlois, p. 405; Moissenet, p. 229 et s.; Richard, p. 150-151; Colson, *Bull. Soc. Et. légist.*, 1907, p. 185.

tive au sens large du mot, ou plutôt au sens vulgaire du mot : il y a cette différence avec la convention individuelle, qu'ici il y a plusieurs volontés qui font une convention commune. Mais cette différence n'est en réalité qu'apparente. Et je ne pense pas que l'on puisse voir autre chose dans ces prétendues conventions collectives qu'une juxtaposition de conventions individuelles, qui ne présentent d'autre caractéristique que ce fait, que les différentes personnes qui y sont parties sont représentées par des délégués communs. La situation ne me paraît pas être autre que celle de plusieurs indivisaires, de plusieurs héritiers, qui délégueraient l'un d'entre eux à l'administration du patrimoine commun. Il y aurait ici aussi convention collective, lorsque le délégué viendrait à passer un acte juridique quelconque avec un tiers, puisqu'il représenterait un groupe de personnes ayant les mêmes intérêts. Mais il n'y aurait convention collective qu'en prenant cette expression dans un sens large : en réalité, il y aurait pluralité de conventions individuelles.

Lorsque les ouvriers d'une ou de plusieurs usines, non groupés en une association personnifiée, signent avec leurs patrons une convention destinée à mettre fin à la grève, il en est absolument de même. Leurs représentants ne représentent pas une collectivité, ils représentent chaque ouvrier individuellement, et c'est en somme au nom de chaque ouvrier individuellement qu'ils traitent avec les patrons. Il est vrai que souvent dans ces conventions une clause oblige le patron à en appliquer les dispositions aux ouvriers que celui-ci engagera à l'avenir. Ne peut-on pas dire alors que les représentants des ouvriers stipulent aussi au nom des ouvriers à embaucher plus tard, qu'ils représentent en somme une collectivité différente de la masse des ouvriers qui, individuellement, leur ont conféré leur mandat ? Il

semble qu'il y ait encore ici un examen un peu superficiel des choses. Sans doute, il pourra se faire que les ouvriers, qui viendront à être embauchés, profitent de la convention signée par les délégués. Mais ce n'est pas à dire que ceux-ci les ont représentés eux-mêmes, en tant que faisant partie d'une collectivité déterminée. La vérité, c'est qu'il y a eu une véritable stipulation pour autrui : ce sont les ouvriers actuellement embauchés qui, par l'intermédiaire de leurs représentants, ont stipulé au profit de tiers indéterminés, au profit des futurs employés. Cela ne change pas la nature de la convention.

Il faut donc, pour qu'une convention ait le caractère de convention collective, qu'elle soit signée par une véritable collectivité, c'est-à-dire par un groupement organisé, distinct en quelque sorte des membres qui la composent, ayant un intérêt commun qui ne se réduise pas à être une simple juxtaposition d'intérêts individuels. Sinon, il n'y aura qu'un ensemble de conventions *individuelles*, qui présenteront cette particularité qu'elles sont *identiques* et qu'elles sont passées par des mandataires *communs*. Il leur manquera cette unité morale et juridique qui est le propre des conventions conclues par des collectivités organisées et qui permet de substituer à une « stérile pluralité » de conventions une convention unique, due à une volonté unique, à la volonté de la collectivité (1).

Il ne faudrait pas croire qu'il y ait là une simple et vaine discussion d'école, sans intérêt pratique. Il y a au contraire grande utilité à bien distinguer les véritables conventions

(1) Laronze, p. 115. Cf. la définition, fort exacte à notre avis, donnée par la loi hollandaise du 13 juillet 1907 sur le contrat de travail (art. 1637 n) : « Par contrat de travail collectif, on entend le contrat intervenu entre un ou plusieurs employeurs avec une ou plusieurs personnes morales représentant des unions d'ouvriers » (Bull. Soc. Et. lég., 1907, n° 5).

collectives et celles qui ne sont au fond qu'un ensemble de conventions individuelles. C'est ce que l'on comprendra mieux, quand nous étudierons la nature juridique des conventions collectives et surtout les effets juridiques qu'elles produisent. Il suffira pour le moment de constater que, dans le cas où une convention a été conclue, à la suite d'une grève, par les délégués des grévistes, par les représentants des ouvriers employés dans les usines en grève, et où le patron viendrait à violer ses engagements, on ne voit pas d'autre sanction que celle qui résulterait de l'exercice individuel par chaque ouvrier de l'action à lui conférée par la convention. Chaque ouvrier lésé pourra agir en réparation du dommage à lui causé par le patron. Tous les ouvriers pourront même grouper leurs actions individuelles, pour éviter des frais de procédure, en agissant par l'intermédiaire d'un mandataire commun. Il n'y aura pas là une action *collective*, distincte des actions individuelles, faute d'un intérêt collectif, faute d'une collectivité susceptible de la posséder et de l'exercer. De même, inversement, si les ouvriers ne tiennent pas leurs engagements, sans doute le patron aura une action contre chacun d'eux en réparation du préjudice que chacun d'eux personnellement lui aura causé. Mais il n'y aura pas de collectivité qui puisse répondre de l'exécution par ses membres des clauses stipulées dans la convention, contre laquelle le patron puisse agir en garantie.

Et alors même que les ouvriers organiseraient une délégation permanente, à laquelle ils confieraient le soin de veiller à l'exécution de la convention par le patron et même d'en poursuivre l'exécution en justice, l'action intentée par cette délégation ne serait pas une action collective, ce ne serait que l'ensemble des actions individuelles de tous les

ouvriers dont émane le mandat confié à la délégation. Cette délégation ne représenterait pas une véritable collectivité, mais plusieurs volontés individuelles, qui ne seraient groupées entre elles par aucun lien stable ni durable.

Voilà pourquoi il me paraît impossible de voir des conventions collectives, vraiment distinctes des conventions individuelles et produisant des effets propres, dans ces conventions passées par un groupe d'ouvriers ou de patrons non organisé et non personnifié. Voilà en particulier pourquoi je ne puis voir une convention collective dans ce qu'on a appelé le contrat d'usine, c'est-à-dire dans le contrat qu'un patron viendrait à signer avec l'ensemble des ouvriers de son usine, représentés par un conseil d'usine (1). Il n'y a là qu'un ensemble de contrats individuels passés avec tous les ouvriers, qui ont nommé des mandataires communs. Il n'y a pas un contrat collectif, car les ouvriers ne sont pas un groupement organique, susceptible d'acquérir des droits et d'endosser des charges, car il n'y a pas d'intérêt collectif, car il ne peut y avoir d'action collective. Il ne suffirait pas, pour qu'il en fût autrement, d'accorder la personnalité morale au conseil d'usine ou à la délégation ouvrière (2), parce qu'on ne voit pas très bien l'intérêt collectif que cette personne morale, constituée par de simples *mandataires*, pourrait avoir à l'exécution du contrat. Il faudrait, pour que le contrat d'usine soit un véritable contrat collectif, doué d'effets juridiques originaux, que le groupe des ouvriers employés dans l'usine lui-même soit constitué personne juridique. Alors seulement, il serait possible de parler d'un intérêt vraiment collectif, d'un contrat collectif, d'une action collective. Tant qu'il n'en sera pas ainsi, on ne pourra parler de

(1) Sur le contrat d'usine, voyez Laronze, p. 277 et s.

(2) C'est ce que propose Laronze, p. 370 et s.

contrat collectif. On pourrait bien, sans doute, conférer à la délégation ouvrière le droit d'agir en exécution du contrat, indépendamment de toute volonté conforme de chaque ouvrier, ou de prononcer des amendes contre le patron. Mais on sortirait alors tout à fait du domaine du droit privé, du domaine des conventions. Ce serait de la réglementation administrative que l'on établirait : on ferait jouer à cette délégation un rôle quelque peu anormal et extraordinaire ; on lui ferait jouer à la fois un rôle de tuteur des ouvriers de l'usine et de fonctionnaire public, d'inspecteur du travail pourrait-on dire.

La conclusion de ces longues observations est donc qu'en ce qui concerne la capacité nécessaire pour signer une convention collective, il faut que le groupe ouvrier ou patronal qui la conclut soit organisé et soit doué de la personnalité civile, qui seule peut donner naissance à une action collective destinée à protéger un intérêt collectif. Quelle que soit d'ailleurs l'association qui passera la convention, syndicat, association constituée en conformité de la loi du 1^{er} juillet 1901, union de syndicats, etc., il y aura convention collective, du moment que cette association est organisée et douée de la vie juridique (1).

Il reste à examiner la deuxième question ci-dessus posée : celle de savoir quelles sont les règles applicables au *pouvoir* de conclure une convention collective. La question ne laisse

(1) Cf. Raynaud, p. 272, qui a cependant le tort de dire que seuls les *syndicats* ont capacité pour conclure une convention collective. On ne voit pas pourquoi cette capacité n'appartiendrait pas à une association personnifiée, constituée non d'après la loi de 1884, mais d'après la loi du 1^{er} juillet 1901, à condition que ses statuts prévoient, parmi les fonctions en vue desquelles l'association s'est constituée, la conclusion de conventions collectives. L'avantage (si avantage il y a) qu'une association de ce genre présenterait sur un véritable syndicat professionnel, c'est qu'elle pourrait comprendre des membres étrangers à la profession.

pas que de soulever quelques difficultés intéressantes et qui n'ont été mises en lumière qu'à une époque assez récente. D'ailleurs, elle mérite d'être dédoublée, car les difficultés auxquelles elle donne lieu sont de deux natures différentes. Etant donnée, en effet, une collectivité capable de conclure une convention collective, il faut remarquer que ce n'est pas cette collectivité elle-même qui participera à la rédaction de la convention : elle sera représentée par des délégués spéciaux ou par ses administrateurs, ayant pouvoir à cet effet. Sans doute, il n'est pas nécessaire, en théorie, que cette collectivité se fasse représenter, elle pourrait conclure elle-même directement avec les patrons. Mais, en pratique, les choses se passeront autrement : dès lors qu'il s'agit d'une collectivité un peu nombreuse, on ne voit pas d'autre moyen pratique pour elle de passer une convention que celui de la représentation. Cette observation préliminaire présentée, on comprend très bien que la question de savoir quelles sont les règles applicables au *pouvoir* de signer une convention de ce genre puisse se poser. Elle se posera à un double point de vue. D'une part, on doit se demander à quelles conditions les représentants de la collectivité pourront conclure en son nom une convention collective ? Est-il nécessaire qu'ils obtiennent une procuration spéciale à cet effet, ou bien ont-ils le droit, en vertu de leurs pouvoirs généraux, de conclure cette convention ? La question intéresse ici les rapports des représentants de la collectivité avec cette collectivité elle-même. Mais, d'autre part, et la question est alors plus délicate et plus intéressante, on doit se demander aussi de qui faut-il que la procuration émane pour qu'elle soit valable : suffit-il qu'elle soit donnée par la majorité des membres qui composent le groupement, pour que la convention collective puisse lier tous les membres de ce

groupement, la minorité devant se plier devant la volonté exprimée par la majorité ? Ou bien ne faut-il pas, pour que chaque membre ait à subir les effets de la convention, qu'il y ait personnellement consenti ? La question n'intéresse plus les rapports des représentants de la collectivité avec celle-ci, mais bien les rapports entre ces mêmes représentants avec chaque membre de la collectivité.

En ce qui concerne le premier point, il ne me semble pas que la solution à admettre puisse donner lieu à beaucoup d'hésitation. S'il s'agit d'une de ces conventions qui sont conclues à la suite d'une grève par un comité spécialement désigné à cet effet (et que nous n'avons pas cru devoir considérer comme de véritables conventions collectives), il est manifeste que les représentants du groupe ouvrier et du groupe patronal doivent avoir reçu un pouvoir spécial pour signer un accord valable : c'est généralement dans le but de parvenir à un traité qui mette fin au conflit que le comité a été nommé, et l'on ne comprendrait pas comment les ouvriers d'une usine et les directeurs d'établissements industriels pourraient être liés par une convention conclue par des délégués qui n'auraient pas reçu de procuration à cette fin.

La solution paraît bien devoir être la même, lorsqu'il s'agit non plus d'un groupement passager et temporaire, mais d'une collectivité organisée, plus spécialement d'un syndicat constitué en conformité de la loi du 21 mars 1884. Même alors, l'on doit exiger que les représentants de cette collectivité, que le directeur du syndicat, aient reçu un mandat spécial, pour qu'ils puissent conclure une convention collective opposable aux syndiqués, il faut tout au moins que la convention par eux conclue soit ratifiée par l'assemblée générale des membres qui font partie de ce groupe-

ment. En d'autres termes, qu'il intervienne avant ou après la conclusion du traité, il est nécessaire qu'il y ait consentement spécialement donné par la collectivité à l'accord signé en son nom. C'est la solution consacrée par le Projet du Gouvernement du 2 juillet 1906 sur le contrat de travail : l'art. 12, § 1, exige que les représentants des ouvriers et des patrons soient « spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé » (1). Et c'est la solution qui, actuellement et en l'absence de toute disposition légale, me paraît seule pouvoir se justifier. On verra, dans un chapitre ultérieur, que les conventions collectives ont des effets très importants à l'égard du syndicat et de chaque membre syndiqué. Or, il est inadmissible que les représentants d'un groupement syndical puissent, en dehors de toute ratification et de tout consentement de la collectivité qu'ils représentent, conclure une convention pouvant entraîner des conséquences fort graves. S'il est vrai que les conventions collectives nous ont paru être conformes aux intérêts économiques et sociaux, en vue desquels la loi de 1884 a organisé les syndicats, et

(1) Ce n'est cependant pas en ce sens que le projet du 2 juillet 1906 paraît avoir été interprété par M. Perreau, dans le rapport par lui fait au Congrès de la Fédération des commerçants et industriels français. D'après lui, le projet se contenterait d'un « mandat général résultant de la loi de 1884 ou inscrit dans les statuts syndicaux... pour que les syndiqués pussent être considérés comme engagés » (*Rev. crit.*, 1907, p. 350). Sans doute, le texte du Gouvernement n'est pas d'une clarté parfaite. Mais je crois que M. Perreau, dans l'interprétation qu'il donne ainsi du projet, ne semble tenir compte que de l'article 15, aux termes duquel la convention collective est opposable à tous ceux qui font partie du syndicat au moment où la convention est signée. Si ce texte ne paraît pas exiger qu'il y ait un mandat spécial conféré aux représentants du syndicat, il en est tout autrement de l'article 12, § 1, qui exige que les représentants soient « spécialement mandatés ». M. Perreau paraît avoir oublié cette disposition, puisque, d'après lui, les syndiqués pourraient être obligés par une convention conclue « sans leur assentiment » (*loc. cit.*).

aussi en vue de la satisfaction desquels les représentants des syndicats reçoivent des pouvoirs généraux, il n'en faut pas moins remarquer que les pouvoirs de ces représentants ne sauraient être comparés aux pouvoirs d'un conseil d'administration dans une société par actions. Le but poursuivi par une société est précis et les pouvoirs de ses administrateurs sont tous dirigés vers la réalisation de ce but ; on comprend qu'il soit inutile, pour la validité des actes qu'ils viennent à passer, que les actionnaires les y autorisent spécialement : ceux-ci en entrant dans la société ont dû prévoir les actes que l'administration de la société rendrait nécessaires. Et encore, cela n'est vrai que des actes de pure administration : les actes de disposition doivent être spécialement autorisés par l'assemblée générale (1). Mais la situation est différente à l'égard d'un groupement professionnel : le but qu'il poursuit est vague, ou plutôt il est très large, puisqu'il s'agit de pourvoir aux intérêts généraux, économiques ou industriels, de la profession. Il est difficile de déterminer à l'avance ce qui, à une époque plus ou moins éloignée, dans des circonstances impossibles à prévoir, sera commandé par ces intérêts généraux. On ne peut, dès lors, sans porter atteinte au droit des syndiqués et sans se mettre en contradiction avec la réalité, décider qu'il rentre dans les pouvoirs généraux des représentants du syndicat de passer des conventions collectives déterminant les conditions du travail, sans que la collectivité représentée soit appelée à autoriser, ou tout au moins à ratifier, ces conventions signées par ses représentants. Une solution contraire exposerait le syndicat à des dangers qu'il suffit de signaler pour qu'on le repousse aussitôt : il est facile de comprendre

(1) Thaller, *Tr. élém. de dr. comm.*, 3^e éd., n° 636 ; Lyon-Caen et Renault, *Traité de droit commercial*, t. II, n° 819.

qu'elle permettrait au directeur d'un syndicat de lier par sa seule volonté tous les membres du groupement qu'il représente, alors que ceux-ci, s'ils avaient été appelés à se prononcer sur la convention à conclure, s'y seraient peut-être opposés. Il faut donc admettre, sous l'empire de notre législation contemporaine et conformément au projet de 1906, que toute convention collective, pour être valable, doit être spécialement autorisée par la collectivité au nom de laquelle elle est signée. Et les considérations qui viennent d'être exposées semblent même devoir conduire à décider que la solution ne devrait pas changer, alors même que les statuts syndicaux auraient conféré expressément aux administrateurs du syndicat le pouvoir de conclure des conventions collectives (1).

Reste à examiner la deuxième difficulté relative au pouvoir de conclure une convention collective. Pour que ce pouvoir soit valablement conféré, est-il nécessaire qu'il émane de la volonté unanime des membres de la collectivité représentée, ou bien suffit-il qu'il ait été consenti par la majorité de ceux-ci ? Il ne s'agit de rien moins que de déterminer quels sont les droits de la minorité en face de la majorité. La question intéresse le droit individuel dans ses rapports avec le droit collectif, puisqu'en somme la question revient à se demander s'il suffit de faire partie de la collec-

(1) Un jugement du tribunal de paix de Meaux, en date du 10 octobre 1906 (*Bull. off. du trav.*, 1907, p. 41), a cependant décidé qu'un patron boulanger était valablement engagé par une convention signée, au nom d'un syndicat patronal, par trois patrons délégués à cet effet par plusieurs de leurs collègues, bien que ceux-ci n'aient reçu en l'espèce aucun mandat régulier à cette fin, tel que l'exigeaient les statuts du syndicat. Mais ce qui diminue la portée de cette décision, c'est qu'elle statue surtout en équité et que, d'autre part, ainsi qu'il résulte de ses attendus, elle avait été approuvée en fait par la majorité des patrons boulangers. Le texte de cette décision est reproduit en note un peu plus loin.

tivité au nom de qui la convention est passée pour être lié par elle, ou s'il ne faut pas un mandat spécial de chacun de ceux qui la composent pour que cette convention s'oppose à tous. Le problème ainsi posé a été soulevé récemment et discuté à l'occasion du projet de loi sur le contrat de travail et de la proposition élaborée au sein de la Société d'Etudes législatives (1). Il pourrait d'ailleurs aussi être rattaché à l'étude des effets que produisent les conventions collectives, puisque, en le formulant autrement, il revient à se demander à qui les conventions collectives sont opposables, c'est-à-dire quelle est la portée de ces conventions relativement aux personnes qu'elles lient. Remarquons encore qu'il ne s'agit pas ici de savoir comment ce problème doit être résolu en législation : c'est là une étude qui sera faite lorsque l'on examinera dans ses détails le projet du 2 juillet 1906. Il s'agit seulement de dégager les règles applicables actuellement, en l'absence de toute disposition légale, de rechercher à quelles conditions les délégués des groupes contractants ont pouvoir d'engager les membres appartenant à ces groupes.

S'il s'agit d'une collectivité inorganisée, par exemple s'il s'agit d'ouvriers en grève non constitués en syndicats ou autres associations, ou, du côté patronal, s'il s'agit d'industriels de la même profession entre qui n'existe aucun lien syndical, je suis enclin à penser que chacun d'eux ne peut être lié qu'en vertu d'un acte de sa volonté propre. Pour que chacun soit engagé par la convention, il est nécessaire qu'il y ait consenti, expressément ou tacitement : la volonté de

(1) V. notamment les rapports de MM. Colson (*Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 187 et s.); et Perreau (*Rev. crit.*, 1907, p. 348 et s.). V. surtout la discussion qui s'est élevée à cet égard à l'Association pour la protection légale des travailleurs : *Le contrat de travail*, p. 60 et s.

la majorité ne saurait, sauf stipulation contraire dans un accord antérieur à la convention collective, s'imposer à lui. Il est bien vrai que ces patrons, dont les intérêts semblent concorder, se sont réunis dans un même but, se sont groupés en vue d'une même fin ; il est bien vrai aussi que tous ont choisi les mêmes délégués, il y a eu mandat collectif de s'entendre avec les ouvriers ou, s'il s'agit des employés, de s'entendre avec les patrons. Mais ce groupement n'est que temporaire, il est en réalité un groupement inorganique : ce n'est pas d'une collectivité personnifiée, capable d'émettre une volonté propre et, en quelque sorte, distincte des volontés individuelles de ses membres, que les délégués tiennent leurs pouvoirs. Ils les tiennent de chacun de leurs mandants individuellement. Aussi, serait-il tout à fait exorbitant et contraire à tous les principes du droit des contrats que de considérer comme s'étant engagées des personnes qui, en réalité, n'ont pas souscrit à la convention conclue. Il n'y aurait pas mandat, il y aurait promesse pour autrui, c'est-à-dire promesse dénuée de toute efficacité juridique. Et cette nécessité d'un mandat ou d'une ratification, donné spécialement par chacun des membres coalisés pour que chacun soit tenu, est conforme à ce que j'ai dit plus haut au sujet de la capacité exigée pour qu'une collectivité puisse passer réellement une convention « collective ». Il n'y a dans notre hypothèse qu'une juxtaposition de conventions individuelles conclues par l'intermédiaire d'un mandataire commun. Il faut donc que chacun de ceux qui sont liés par elles y ait expressément consenti. C'est qu'en réalité il n'y a pas convention collective. La majorité des intéressés ne saurait, en l'état actuel des textes, imposer sa volonté à la minorité. Il n'en serait autrement que si l'on établissait sur le domaine industriel une sorte de referendum obliga-

toire, un régime analogue au régime politique de la souveraineté nationale (1).

Plus délicate est la question, lorsque l'on se trouve en présence d'un groupe professionnel légalement organisé et doué d'une vie juridique propre, d'un groupement permanent et non constitué dans le seul but de mettre fin à une grève, lorsqu'il s'agit d'un syndicat. Le syndicat jouit de la personnalité juridique, il a une existence indépendante de celle de ses membres, il peut émettre une volonté collective, qui ne sera autre que l'ensemble des volontés individuelles de la majorité de ses membres. On est dès lors nécessairement conduit à se demander si les pouvoirs des représentants du syndicat sont valables, s'ils émanent de cette majorité (2), ou plutôt, car ils sont valables à l'égard de cette

(1) C'est ce régime que tend à établir dans le monde des travailleurs la proposition de loi de M. Millerand sur l'arbitrage et la grève obligatoire (*J. off.*, Chambre, Ann. au procès-verbal de la séance du 12 juin 1906). V. sur cette proposition le rapport de M. Millerand à l'*Association nationale pour la protection légale des travailleurs*, sous les auspices de laquelle il a été publié sous le titre de « *La grève et l'organisation ouvrière* » (Alcan, 1906, 1 br.).

(2) Il faut en effet exiger tout au moins que la majorité ait consenti à la conclusion de la convention collective. Sinon, les représentants du syndicat cesseraient de représenter le syndicat : ils ne représenteraient plus que certains de ses membres. Dans toute collectivité quelconque, on ne peut admettre de représentation de la collectivité que si au moins la majorité de ses membres est consentante. Il faut cependant remarquer, en ce qui concerne les syndicats professionnels, que cette observation n'est vraie que sous une réserve importante. La loi du 21 mars 1884 autorise la constitution de syndicats dont les membres n'appartiennent pas à la même profession, mais à des professions *similaires*. Dans le cas d'un syndicat de ce genre, si le syndicat vient à passer une convention n'intéressant qu'une catégorie de ses membres, il est juste d'admettre que la majorité exigée ne se calculera pas sur l'ensemble des syndiqués, mais seulement sur le nombre des membres appartenant à la catégorie intéressée. En réalité, ce syndicat, chaque fois qu'il ne s'agit pas de questions intéressant l'ensemble de ses membres, mais certaines catégories de ses membres, est plutôt à considérer comme un ensemble de syndicats, ayant mêmes administrateurs, que comme un syndicat unique. On trouvera un exemple de convention collective passée par un syndicat dans l'intérêt d'une seule catégorie de ses membres, dans le contrat italien de Turin (1906).

majorité, s'ils sont opposables à ceux qui ont refusé de les conférer. Ainsi envisagée, la difficulté est loin d'être simple. En législation, on peut incliner à adopter un système qui protège efficacement la liberté individuelle et le droit de la minorité : c'est ce qu'on verra dans notre dernier chapitre. Mais, dans le droit contemporain, quelle solution faut-il faire prévaloir ?

Au premier abord, on pourrait être tenté de considérer la difficulté comme assez simple à résoudre et de chercher un élément de solution dans le droit applicable à d'autres collectivités légalement organisées et personnifiées, dans le droit des sociétés par actions, ou bien encore dans certaines institutions de notre droit, où la majorité fait la loi à la minorité, dans les associations syndicales de propriétaires ou dans les assemblées concordataires en matière de faillite (1). Ne peut-on pas dire que, comme dans les sociétés par actions, il est possible ici de dégager une volonté collective ? La volonté collective n'est pas la réunion des volontés individuelles : elle en est distincte, elle plane au-dessus d'elles, elle s'impose même à elles. De même que, dans les assemblées générales des sociétés, la majorité fait la loi à la minorité, car le groupe des actionnaires jouit d'une volonté propre distincte de celle de ses membres ; de même que, dans le concordat, la minorité doit se plier devant la volonté de la majorité, devant la volonté collective de la masse : de même ici, pour que l'administrateur du syndicat puisse parler au nom de la masse des individus qu'il représente, il suffit qu'il tienne ses pouvoirs de cette masse, c'est-à-dire de la majorité des syndiqués, dont la volonté se confond avec celle de la collectivité envisagée dans sa personnifica-

(1) C'est de ces institutions que Raynaud rapproche le contrat collectif, pour justifier son système de contrat collectif obligatoire : v. les p. 320 et s.

tion juridique. Et il est très possible qu'en théorie (1) ce doive être à cette solution qu'il faille donner la préférence : du moment que le syndicat est un groupe organique, susceptible de volonté propre, on ne saurait exiger, pour que la convention collective lie tous ses membres, que chacun de ceux-ci y ait expressément et spécialement adhéré. Sinon, ce serait nier l'existence de cette volonté ; en tous cas, ce serait la rendre à peu près illusoire et inefficace, puisqu'il est difficile de parvenir à l'unanimité des suffrages.

Mais, si l'on examine d'un peu près les faits tels qu'ils se présentent à nous, si l'on considère l'organisation pratique des syndicats, si l'on se préoccupe des circonstances dans lesquelles interviennent les conventions collectives, il ne semble pas que l'on puisse tirer grand profit de ce rapprochement avec les sociétés ou les assemblées de concordat, soit dans un sens soit dans l'autre. Tout d'abord, il n'est peut-être pas très juste de vouloir faire prédominer la volonté de la majorité dans le syndicat, sous prétexte qu'il en est ainsi dans les sociétés ou dans les assemblées concordataires. Il faut remarquer que la loi a pris soin d'exiger un certain quorum de présence et un certain quorum de voix, pour que la volonté de la majorité des actionnaires ou des créanciers du failli s'impose à celle de la minorité. Il faut remarquer aussi que, même dans les sociétés, il est certains cas où l'on exige l'unanimité des voix : je fais allusion à toute la théorie si importante des pouvoirs des assemblées extraordinaires en ce qui concerne les modifications à apporter aux statuts (2), théorie qui s'efforce de respecter

(1) Cf. Demogue, *Des modifications aux contrats par volonté unilatérale* (*Rev. trim. de dr. civil*, 1907, p. 278 et s.) ; Millerand, *La grève et l'organisation ouvrière*, p. 74.

(2) V. Thaller, *op. cit.*, n° 688 et s. ; Lyon-Caen et Renault, *Traité de droit*

les droits individuels des actionnaires. Il faut surtout remarquer que, lorsqu'il s'agit des sociétés, des associations syndicales ou des assemblées concordataires, il ne s'agit en somme que d'intérêts pécuniaires, et on comprend que l'on s'en rapporte à la volonté de la majorité. Mais, lorsqu'il s'agit des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, c'est la liberté du travail qui est en jeu, ce n'est pas le patrimoine qui est intéressé, c'est la personnalité de chaque individu. Cela suffit pour qu'on ne puisse pas tirer grand argument de la comparaison établie entre les groupements professionnels et les groupements constitués en vue de satisfaire des intérêts pécuniaires. D'autre part, ainsi qu'on l'a fait remarquer (1), dans une société, il est possible de déterminer, à un moment donné, quels sont les actionnaires ; mais, dans un syndicat, cela est souvent impossible : en fait, il est parfois extrêmement difficile de déterminer qui fait partie du syndicat, et de savoir si tous ceux qui sont inscrits sur les listes font encore partie du groupe syndical ou s'ils n'en ont pas été exclus.

Il résulte de là qu'il ne suffit pas de rapprocher les syndicats d'autres collectivités personnifiées pour savoir si, en matière de conventions collectives, il est nécessaire que chaque membre consente à la convention pour en être tenu. Car, à supposer que cela ne soit pas nécessaire, comment établira-t-on la majorité ? Sur quelles bases l'évaluera-t-on ? On ignore peut-être le nombre des syndiqués. Et ne faudra-t-il pas, en tous cas, exiger un certain quorum ? On ne peut admettre qu'une assemblée, qui ne sera peut-être composée que d'une faible partie des syndiqués, puisse imposer sa

commercial, t. II, n^o 864 et s. Et les nombreux arrêts rendus sur la matière dans ces dernières années.

(1) Colson, p. 191,

volonté à tous ces derniers et les engager par une convention qui peut-être leur portera préjudice. Comment admettre que, mandatés peut-être par une minorité, les représentants du syndicat puissent lier pour une période de plusieurs années la plus grande partie des membres syndiqués ? Or, aucune disposition légale ne prévoit la manière dont devra s'établir la majorité des voix pour s'imposer à tout le monde. Il faut bien voir en effet comment les choses se passent en pratique. Sans doute, à l'égard des patrons, tout paraît assez simple : ils sont peu nombreux, il est facile de savoir si la majorité est réunie, il est surtout facile de savoir si les représentants du syndicat ont un pouvoir régulier. Mais combien il en va différemment à l'égard des syndicats ouvriers ! Il y a eu grève : certains individus, se prétendant mandatés par les syndiqués, veulent discuter avec les patrons les conditions du travail. Il y a eu sans doute une assemblée, qui leur a conféré ce mandat ; mais souvent il s'y est introduit des éléments étrangers ; et puis comment savoir s'il y a eu réellement une majorité qui se soit établie ? Les patrons consentent à traiter avec ces délégués. Est-il juste de décider que tous les membres du syndicat seront liés par cette convention ?

Il est vrai que ceux qui ne voulaient pas de cette convention peuvent s'y soustraire, en sortant du syndicat : c'est une faculté qu'ils tiennent de la loi elle-même (1). Mais elle devra être exercée avant la signature de la convention ; sinon, par le fait seul que l'on faisait partie du syndicat encore à ce moment, on se trouve obligé par la convention, et, alors même qu'on viendrait à en sortir plus tard, on

(1) Loi de 1884, article 7 ; Pic, n° 444 ; Colson, p. 195 ; Planiol, note sous Grenoble, 6 mai 1902 (D. 1903, 2, 31) ; Raynaud, p. 291, note 1 ; Trib. de Bourgoin, 21 juin 1901 sous Grenoble, 6 mai 1902, précité.

serait encore tenu, car, ainsi qu'on le verra plus loin, les conventions collectives produisent des effets obligatoires à l'égard de chaque membre individuel (1).

On le voit, la question est très délicate à résoudre, car elle met aux prises le droit de l'individu et le droit de la collectivité, ou plutôt de la majorité.

Peut-être même est-elle insoluble, en l'absence de toute disposition législative. C'est là un des points sur lesquels l'intervention du législateur me semble très désirable : il est à souhaiter qu'un texte légal vienne préciser à quelles conditions les délégués des groupements corporatifs auront le pouvoir de conclure des conventions collectives applicables à tous les syndiqués et aussi quels sont les droits de ceux qui ne voudraient pas s'y soumettre. On verra que le projet de 1906 observe sur cette question un mutisme regrettable.

En tous cas, en attendant ce texte de loi, la solution actuellement la plus équitable, celle qui respecte le plus ce droit individuel, consiste à ne considérer comme obligés que ceux des membres syndiqués qui auront, expressément ou tacitement, peu importe, mais d'une manière certaine, donné leur adhésion à la convention collective conclue au nom du syndicat. En d'autres termes, pour que les pouvoirs des représentants des syndicats soient valables aux yeux de chacun, il faut qu'ils leur aient été conférés par chacun (2).

(1) V. chapitre IV, § 3. V. aussi le chapitre V *in fine*.

(2) Cf. trib. civ. de la Seine, 23 juin 1896, *Pand. fr.*, 99, 2, 82 ; trib. com. de Nantes, 13 août 1897 (*Rev. des soc.*, 98-131) ; mais v. en sens contraire le jugement du tribunal de paix de Meaux du 10 octobre 1906, précité :

« Attendu que Richier, ouvrier boulanger, demeurant à Meaux, réclame à Lenfant, son ex-patron, demeurant à Nanteuil-les-Meaux : 1° une somme de 33 fr. restant due sur ses salaires ; et 2° une somme de 25 fr., à titre d'indemnité pour renvoi par suite de grève, conformément à la convention intervenue le 24 sept. dernier entre les patrons et ouvriers boulangers, convention qui met fin à la grève de la boulangerie de Meaux ; — Attendu, en ce qui concerne la somme de 33 fr., que Lenfant a reconnu la devoir, déclarant du

C'est aussi, semble-t-il, la seule solution réellement pratique : sinon, ne sera-t-il pas facile à ceux qui n'ont pas consenti la convention de se dérober à ses effets et de se mettre en grève ? Quel recours aura le patron contre eux ?

Dira-t-on que c'est rendre à peu près impossible toute convention collective ? La question sera examinée, quand on fera l'étude critique du projet de 1906. En tous cas, on ne saurait prétendre que c'est retirer à la convention son carac-

reste que jamais on ne la lui avait réclamée, pas même à l'audience de conciliation ; qu'enfin, cette somme a été payée au demandeur à la barre du tribunal ; qu'il y a donc lieu de ne plus s'occuper de ce chef de demande ; — Attendu, en ce qui concerne l'indemnité forfaitaire de 25 fr., que le défendeur s'est refusé à la payer parce qu'il ne la devait pas, a-t-il prétendu ; qu'il a déclaré, en effet, qu'il ne pouvait être lié par la convention du 24 sept., parce que d'abord lui personnellement n'avait jamais donné à qui que ce soit mandat de s'engager pour lui et en son nom, qu'ensuite ladite convention était nulle et de nul effet, parce que les trois délégués patrons n'avaient aucune qualité pour traiter au nom du Syndicat des patrons boulangers, que pour cela, en vertu de l'art. 18 des statuts dudit Syndicat, il eût fallu provoquer au préalable une réunion des membres du bureau, réunion qui aurait valablement décidé ce qu'il était opportun de faire, que faute de cette réunion les trois délégués n'avaient pu valablement engager le Syndicat ; — Attendu que Richier ne faisait pas partie de la délégation ouvrière qui se composait de MM. Lelandais, Lepage et Maussant ; qu'il ne pouvait donc pas savoir si les délégués patrons étaient munis de pouvoirs réguliers et avaient qualité pour s'engager et engager valablement le Syndicat ; — Attendu, contrairement à la prétention de Lenfant, que ce n'est pas à Richier qu'il appartient de prouver que les patrons délégués avaient bien qualité pour traiter ; que c'est, au contraire, à Lenfant à faire cette preuve en vertu de l'adage de droit : *Incombit probatio cui dicit* ; — Mais attendu qu'il paraît établi qu'en effet, la mission des délégués patrons n'a pas été précédée de la réunion des membres du bureau conformément à l'art. 18 des statuts ; qu'il appert des renseignements versés aux débats que ce serait à la prière et sur les instances d'une dizaine de patrons boulangers de Meaux que les trois délégués, MM. Joly, président du Syndicat, Catoire et Brissot, auraient accepté la mission d'engager des pourparlers avec les grévistes en vue d'arriver à un arrangement ; — Attendu que cette façon de procéder n'était peut-être pas très régulière, mais qu'il ne faut pas perdre de vue qu'on était en pleine période de grève, laquelle durait depuis trois jours ; que non seulement cette situation était préjudiciable aux patrons et ouvriers boulangers, mais aussi à la population tout entière de la ville de Meaux, qui ne pouvait se procurer que difficilement du pain, et du pain de munition, en faisant une queue plus ou moins longue aux portes de l'hôtel de ville ; qu'il était donc urgent de

rière collectif. Ce qui en effet constitue son caractère collectif, c'est qu'elle est conclue au nom d'une collectivité organisée, qui aura elle-même le droit de la faire respecter et qui sera tenue des engagements pris vis-à-vis de l'autre partie. Peu importe que l'on exige le consentement unanime de tous les membres, peu importe la manière dont devra être établie la volonté de la collectivité. De ce que certaines modifications ne peuvent être apportées aux statuts d'une société qu'en vertu de la volonté unanime de tous les

trouver à cet état de choses une solution rapide ; que plutôt que de convoquer les membres du bureau composé de boulangers habitant les différents cantons de l'arrondissement, ce qui eût demandé beaucoup de temps, les délégués ont pensé que le mandat qui leur était conféré par la majorité de leurs confrères leur permettait de traiter valablement avec les délégués ouvriers ; — Attendu qu'au point de vue strict du droit ils ont pu se tromper, mais qu'il est indéniable qu'ils ont agi de bonne foi, sans arrière-pensée, avec la certitude que ce qu'ils faisaient les engageait non seulement personnellement, mais aussi les membres du Syndicat tout entier, Syndicat dont fait partie le défendeur ; qu'il nous semble, du reste, que c'est plutôt au point de vue du fait que du droit qu'il faut envisager le procès que nous avons à juger ; que tous les ouvriers boulangers se sont considérés comme tenus, liés et engagés par les déclarations de leurs délégués et qu'ils ont aussitôt exécuté le compromis, puisque, l'accord signé, ils ont tous repris le travail ; qu'on ne peut pas admettre que le compromis du 24 sept. liât et engageât une partie, alors qu'il resterait lettre morte pour l'autre ; qu'il faut considérer la protestation de Lenfant comme une misérable chicane et qu'il nous paraît juste et équitable, une partie ayant rempli ses engagements, de forcer l'autre à tenir également les siens et à déclarer que du compromis du 24 sept. doit sortir son plein et entier effet à l'égard des deux parties contractantes ; — Attendu, au surplus, qu'il est établi aux débats que Lenfant suivait avec intérêt la discussion qui avait lieu entre les patrons et les ouvriers à l'hôtel de ville ; qu'il a demandé, en effet, téléphoniquement, à M. Fouchard, au cours même de la discussion, où en étaient les pourparlers : qu'il a eu tort de ne pas profiter de cette circonstance pour déclarer qu'il restait en dehors de tout arrangement, en éclairant la réunion sur l'irrégularité du mandat des délégués patrons ; que n'ayant fait ni protestation ni réserve, il semblait accepter par cela même ce qui se faisait dans la réunion ; — Attendu, enfin, que l'arrangement du 24 sept. n'a pas été considéré comme nul par tous les patrons, puisqu'un sieur Clément ayant renvoyé, pour cause de grève, son ouvrier Collin, n'a pas hésité un seul instant à payer à ce dernier l'indemnité forfaitaire de 25 fr. ; — Par ces motifs, etc... ».

Ce jugement me paraît aussi peu fondé en droit qu'en fait et il peut conduire à des conséquences fort injustes.

actionnaires, peut-on conclure que ces modifications, si elles sont votées, ne résultent pas d'une volonté collective ?

Je pense donc que les conventions collectives doivent être consenties par tous les syndiqués, pour qu'elles leur soient opposables. On doit toutefois remarquer, et la remarque est importante, qu'en fait cette solution ne sera pas aussi rigoureuse qu'elle paraît. Le consentement en effet pourra être donné tacitement, et il résultera notamment de ce fait que, la convention ayant été conclue, l'ouvrier est resté dans le syndicat au nom de qui elle a été passée, et surtout s'il a repris le travail aux conditions stipulées dans la convention. S'il ne veut pas se trouver obligé, il devra sortir du syndicat, sinon avant la conclusion de l'accord, tout au moins lorsqu'il en aura connaissance (1).

(1) Cf. Raynaud, p. 28, et *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 426 ; Voron, *Rev. cathol. des instit. et du droit*, 1897, p. 424 et s.

CHAPITRE III

Nature juridique des conventions collectives relatives à la réglementation du travail

Des pages qui précèdent résultent deux constatations importantes. D'abord, on a pu voir qu'un mouvement très intéressant se manifestait depuis plusieurs années dans le sens d'une réglementation collective des conditions du travail. Les plus importantes d'entre elles, salaires et durée du travail, semblent de plus en plus devoir être établies par des accords collectifs, intervenant entre les patrons, groupés ou non en syndicats, et les syndicats ouvriers. Ce n'est plus l'ouvrier isolé qui les débat avec celui qui désire l'employer : c'est la collectivité ouvrière, réunie en des associations professionnelles, groupée en syndicats. Et cette substitution de la réglementation collective à la réglementation individuelle, qui tend à faire du contrat de travail un simple contrat d'embauchage, n'est pas (et ce sera la seconde constatation à faire) contraire aux lois actuellement en vigueur. Ce serait en vain que l'on chercherait un texte qui déclarât nuls ces accords collectifs, et l'on ne voit pas quel principe de notre droit moderne s'opposerait à leur validité. Bien au contraire, ils semblent rentrer parfaitement dans la mission en vue de laquelle la loi du 21 mars 1884 a jugé bon d'organiser les syndicats professionnels. Ils ne sauraient être annulés que s'ils contrevenaient en quelque manière aux principes généraux du droit : et l'on a vu, dans le chapitre précédent, à quelles conditions ils pouvaient éviter un pareil sort.

Cela dit, étant admise la validité des accords collectifs entre patrons et ouvriers et à supposer qu'un traité de ce genre soit intervenu entre un employeur (ou un syndicat d'employeurs) et une collectivité ouvrière, en particulier un syndicat ouvrier, immédiatement doit se poser une question fort importante. Cet accord qui, par avance, détermine les conditions auxquelles devront répondre les contrats de travail individuels à venir, cet accord qu'il est dans l'intention de ses signataires de voir s'imposer à la volonté de ceux qui, plus tard, contracteront un louage de travail, cet accord, quelle en est la nature juridique ? Et surtout quels en sont les effets ? A-t-il force obligatoire, au même titre qu'une convention quelconque ? Ou bien se réduirait-il à n'être qu'un simple accord de fait, sans doute non défendu par la loi, mais incapable de donner naissance à un lien de droit, sanctionné par la loi ? Et, s'il est démontré qu'il a force obligatoire, en vertu de quel principe en est-il ainsi ? Peut-on le ramener à une institution juridique reconnue par notre droit, ou bien faut-il voir en lui une institution sans précédent, foncièrement originale, soumise à des règles propres, et nécessitant, pour en expliquer le mécanisme, une construction juridique absolument neuve ?

La question est d'une importance capitale, la plus importante qu'aient soulevée les conventions collectives relatives aux conditions du travail. De sa solution dépend peut-être l'avenir de ces conventions. C'est en effet la réponse qui y sera faite qui permettra de déterminer leurs effets et, par conséquent, de savoir si la loi, d'accord avec l'évolution économique, ne vient pas s'opposer à leur développement. A un autre point de vue encore, la réponse qu'on fera à la question ainsi posée présentera un grand intérêt : elle indiquera au législateur, au cas où il consentira à s'occuper du

contrat de travail, l'orientation à suivre dans la détermination des effets qu'il convient d'attribuer aux conventions collectives. Peut-être est-on en droit d'espérer qu'en se rendant un compte exact des faits et du rôle réel que jouent les syndicats ou toutes autres associations professionnelles dans l'élaboration de ces conventions, il ne fera pas une œuvre stérile, contraire non seulement aux aspirations légitimes du monde industriel, mais aussi à la liberté de l'individu, une œuvre à laquelle le moindre reproche que l'on pourra adresser sera d'être une œuvre factice.

Et à vrai dire, si l'importance de cette question est grande, les difficultés théoriques auxquelles elle donne lieu ne sont pas moins graves. C'est à son occasion qu'on s'est préoccupé des conventions collectives et l'on peut dire sans exagération que généralement c'est la seule question qui soit étudiée et à laquelle on pense, lorsqu'on s'occupe des accords collectifs entre patrons et ouvriers. Elle s'est posée, il y a une quinzaine d'années, devant plusieurs tribunaux, au sujet de la détermination des effets produits par des conventions intervenues entre plusieurs patrons et des syndicats d'ouvriers : il s'agissait de savoir si les syndicats avaient le droit d'agir en justice pour faire respecter les conventions par eux conclues. Et, depuis lors, lorsqu'on s'est occupé de ces conventions, cela a toujours été en vue de chercher un fondement au droit pour le syndicat d'agir en exécution de la convention et en dommages-intérêts pour violation de ses clauses par le patron, en vue d'en déterminer la nature juridique.

Mais, à mon sens, là a été le tort de tous ceux qui ont étudié la question. Ils n'ont envisagé que l'un des nombreux rapports qui naissent, à l'occasion d'une convention collective, entre ceux qui la signent : ils n'ont envisagé que les

rapports du patron et du syndicat, sans examiner ceux qui s'établissent, soit entre le patron et chaque membre du syndicat, soit entre le syndicat et chacun de ses membres. Il y a là un ensemble de rapports qui demandent à être soumis à une minutieuse analyse, et qui, jusqu'à présent, n'a peut-être pas été suffisamment mis en lumière. Cela explique, semble-t-il, pourquoi les théories proposées jusqu'à ce jour ont toutes pu être attaquées et ne sauraient être considérées comme satisfaisantes, et pourquoi elles ne donnent pas une explication exacte du rôle que joue la collectivité intervenant à la convention. Aussi, parfois a-t-on été conduit à penser qu'aucune institution juridique ne pourrait actuellement justifier les effets qu'il convient de voir produire aux conventions collectives, et qu'une intervention législative s'imposait à cet égard (1).

Bien que les théories jusqu'ici émises pèchent toutes par quelque côté, je ne pense cependant pas qu'il soit nécessaire d'une intervention législative pour expliquer les effets des conventions collectives et qu'il soit utile d'introduire dans notre droit une création juridique nouvelle. Et si le Parlement juge bon de réglementer ces conventions, ce ne devra être que pour en préciser les effets, tels qu'ils se peuvent produire dès aujourd'hui, ce sera pour en reconnaître la nature juridique, telle qu'elle peut être reconnue dès maintenant. Il n'aura pas à faire œuvre nouvelle. Car tous les effets que l'on désire faire produire aux conventions collectives peuvent s'expliquer même sous l'empire de nos lois modernes ; en allant au fond des choses, on peut s'apercevoir que les conventions collectives relatives aux conditions du travail ne sont pas des anomalies dans notre droit et

(1) V. Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 345 ; Laronze, p. 386 ; Brants, *L'état légal du contrat collectif*, p. 219-220.

présentent des analogies frappantes avec d'autres institutions qui rentrent dans ce qu'on appelle le droit commun. Le tout, encore une fois, est de bien voir le rôle joué par le syndicat dans la passation d'une convention collective, d'analyser soigneusement les engagements qui interviennent, et surtout de voir entre qui réellement ils interviennent. Il s'agit en somme de faire ce qui jusqu'alors n'a été fait que superficiellement.

La méthode la meilleure à suivre sera de commencer par exposer les constructions juridiques que l'on a précédemment proposées pour les conventions collectives et par montrer en quoi ces constructions sont en défaut, et ensuite d'indiquer quelle est, à notre sens, la réponse qu'il convient de faire à la question que nous avons posée plus haut.

Il y a toutefois, avant d'entrer dans le détail de toutes ces théories, une observation fort importante à faire sur la nature juridique des conventions collectives, observation consistant à repousser une opinion récemment émise, d'après laquelle les conventions collectives n'auraient aucun effet obligatoire (1). Lorsque l'on parle, en effet, de ces accords collectifs destinés à établir l'entente entre le capital et les ouvriers sur les conditions du travail, généralement l'on se sert de l'expression *contrats collectifs*, ou bien de l'expression plus exacte de *conventions collectives*. Qu'on emploie l'un ou l'autre terme, peu importe : l'un et l'autre désignent un échange de consentement, ayant pour but de réaliser une opération juridique et d'engendrer des effets sanctionnés par la loi. Et le plus souvent, comme ces conventions ont pour objet de créer une obligation à la charge des deux par-

(1) Cette opinion, déjà soutenue par Moissenet (p. 222 et s., 233 et s.), a été reprise et défendue tout récemment par M. Planiol, dans la 4^e édition de son *Traité élém. de dr. civil* (t. II, n^{os} 1838 et 2272 *ter*).

ties ou de l'une d'entre elles seulement, on entend par les expressions précitées indiquer que les parties ont voulu faire naître entre elles un lien obligatoire, ce qui est le propre de tout contrat. Cependant, on a cru pouvoir nier que ces accords fussent de véritables contrats, doués d'une sanction légale.

Le raisonnement que l'on tient est le suivant. On ne saurait considérer ces conventions comme des contrats de travail, puisqu'elles ne sont que des *louages en masse* du travail des ouvriers et n'ont pas pour objet de remplacer par un acte unique les conventions individuelles que les ouvriers auraient pu passer avec le patron ; en effet, elles ne suppriment pas la nécessité des contrats individuels d'embauchage. Or, ces derniers seuls sont productifs d'obligations : « La convention générale qui a terminé la grève n'est pas autre chose qu'une *déclaration* faite par les patrons (peut-être contraints à cela par la grève), et dans laquelle ils fixent les conditions auxquelles il leur sera possible d'embaucher des ouvriers ; elle remplace le règlement d'atelier que le patron, en d'autres temps, aurait pu élaborer à lui seul ; mais il n'en saurait sortir aucune obligation de nature contractuelle ; ce n'est pas un *contrat* de droit commun, c'est une sorte de *traité de paix*, qui n'a d'autre sanction que la grève, quand le patron refuse de s'y conformer, ou le renvoi des ouvriers qui n'accepteraient pas les conditions établies » (1). Et l'on ajoute que ces conventions, même si elles sont conclues pour une période déterminée, peuvent devenir intenables par le fait de crises économiques, et que les deux parties cherchent à se délier à la plus proche occasion. Elles reposent donc sur la libre adhésion de l'une et de l'autre.

(1) Planiol, *op. cit.*, t. II, n° 1838.

Autant dire qu'elles n'ont aucun effet juridique obligatoire.

On aurait tort de ne pas reconnaître que ce raisonnement contient une part de vérité. Mais ce qui semble inadmissible, c'est la conclusion que l'on en tire. Il est bien certain que ce serait mal poser la question que de se demander si la convention négociée par le syndicat a pour objet de se substituer aux conventions individuelles et de remplacer les contrats de travail, puisque, nous l'avons démontré précédemment, elles ne sont pas des contrats de travail et ne suppriment pas la nécessité d'un embauchage individuel, contrat par lequel l'ouvrier promet son travail et le patron un salaire pour une certaine durée de travail. Il est non moins certain que, souvent en fait, la seule sanction de ces conventions sera la grève, et que les patrons obtiendront difficilement l'exécution de la convention par les ouvriers, ceux-ci ne se considérant peut-être pas comme obligés par elle. Malheureusement, il arrive trop souvent que ceux-ci ne voient dans ces conventions qu'une arme de lutte contre les patrons. Mais faut-il conclure de là que ces conventions ne sont ni des contrats ni de véritables conventions? La conclusion serait inexacte. D'abord, ce n'est pas une raison parce qu'*en fait* un accord de volontés reste sans sanction pour qu'il ne doive pas être considéré comme créant un lien obligatoire, si *en droit* il est susceptible d'une sanction légale. N'arrive-t-il pas chaque jour que des créanciers ne peuvent obtenir paiement de leurs débiteurs, ceux-ci trouvant mille détours pour éviter leurs poursuites? Dira-t-on cependant qu'il n'y avait entre eux aucune obligation juridique? Et cette inexécution des conventions collectives de la part des ouvriers n'est pas particulière à ces conventions : n'en est-il pas de même des contrats individuels de travail, et n'a-t-on pas souvent reproché aux ouvriers de consi-

dérer ces contrats comme exécutoires seulement à la charge des patrons ? Et cependant personne ne nie que le contrat de travail individuel crée un lien obligatoire à la charge de l'ouvrier.

Ce qui est donc vrai, c'est qu'en fait les conventions collectives seront difficilement exécutées ; aussi ai-je essayé de montrer, au début de cette étude, que ces conventions ne produiraient des effets vraiment utiles que s'il y avait une responsabilité effective des syndicats ouvriers et surtout que si on changeait quelque peu la mentalité ouvrière. Jusqu'à là, peut-être, ces conventions resteront-elles plus dans le domaine de la théorie que dans celui de la pratique. Néanmoins, il suffit qu'en droit elles soient exécutoires pour qu'on puisse y voir de véritables conventions et de véritables contrats. Si les ouvriers refusent de les exécuter, les patrons n'ont qu'à refuser aussi de les exécuter : ce sera l'application de l'*exceptio non adimpleti contractus*, qui, précisément, suppose un lien contractuel entre les deux parties (1). Que si les deux parties se refusent à exécuter la convention, on n'en pourra conclure que celle-ci n'existait pas : combien de contrats ne sont pas exécutés de par la mauvaise foi de l'une ou l'autre partie !

Quant à l'autre raison invoquée, elle n'est pas plus concluante. De ce que les conventions collectives ne suppriment pas la nécessité des conventions particulières, on n'en saurait déduire qu'elles ne sont pas des contrats. Il faut remarquer, en effet, que les contrats individuels, même conclus en l'absence de toute convention collective, ne sont autre chose que la promesse d'une prestation de travail sous

(1) V. sur des applications diverses et sur le fondement de cette règle, l'intéressant article de M. Demogue dans la *Rev. trim. de dr. cin.*, 1907, p. 248 et s.

certaines conditions. La convention collective n'a pas pour but de contenir une promesse de ce genre. Son objet est de déterminer les conditions auxquelles cette promesse individuelle de travail sera valable, et par conséquent de réduire, pour ainsi dire, à sa plus simple expression, le contrat de travail individuel. Mais comment ces conditions seront-elles déterminées ? On pourrait concevoir qu'elles le fussent par le législateur (fixation d'un maximum de durée de travail, d'un minimum de salaire, etc.), ou par l'autorité administrative, ou encore par des représentants de la classe ouvrière et du patronat. Ici, elles sont déterminées par un accord de volontés entre les patrons eux-mêmes et les ouvriers eux-mêmes, groupés en syndicat, et elles le sont librement. Qu'est-ce qui empêche de considérer cet accord de volontés comme obligeant ceux qui s'y soumettent, et comme les obligeant juridiquement ? Il n'en sera pas ainsi, si les parties n'ont pas donné un consentement sérieux, si elles l'ont donné *pro ludo*. Mais, du moment où ce consentement est sérieux et loyal, pourquoi serait-il dénué d'effets juridiques ? On n'en voit pas le motif.

Aussi, contrairement au savant auteur qui a cru devoir refuser aux conventions collectives tout caractère obligatoire, je suis disposé à les considérer comme de véritables conventions obligatoires, s'il est prouvé que les parties se sont engagées sérieusement et si l'objet de leur accord a été de créer un lien de droit entre elles. Or, on verra plus loin, dans notre second paragraphe, s'il en est ainsi. Ici, il suffira de remarquer qu'il n'existe *a priori* aucune raison de refuser ce caractère aux conventions collectives. S'il est certain qu'elles ne suppriment pas la nécessité de contrats individuels de travail, il n'est pas moins vrai que rien ne s'oppose à ce que les conditions auxquelles devront répondre les

contrats individuels soient établies par une convention collective préexistante.

§ 1^{er}. — *Nature juridique des conventions collectives, d'après la doctrine et la jurisprudence*

Suivant l'opinion générale, il n'a jamais fait doute que les conventions collectives ne fussent de véritables conventions, créant un lien obligatoire entre les parties. La question semble même, en général, n'avoir été jamais discutée, ni même posée. Mais ce qui est au contraire controversé, c'est le point de savoir quelle est la nature de ces contrats et de quel contrat de droit civil on peut légitimement les rapprocher. On peut formuler le problème autrement : on se demande quel est le rôle de la collectivité, ouvrière ou patronale, qui intervient au contrat. De la solution apportée dépendront les rapports qui s'établiront entre cette collectivité et son co-contractant : elle aura ou n'aura pas d'action en exécution ou en dommages-intérêts pour violation du contrat. C'est à ce seul point de vue que généralement on se place pour déterminer la nature juridique des conventions collectives.

Les théories jusqu'à présent proposées peuvent se ramener à trois idées. Suivant la première, ces conventions collectives ne seraient autre chose que l'exécution d'un mandat, ou d'une gestion d'affaires, le syndicat jouant le rôle d'un mandataire ou d'un gérant d'affaires. Une autre est portée à considérer ces conventions comme des stipulations pour autrui, le syndicat stipulant de la part du patron des conditions de travail favorables aux ouvriers syndiqués (qui sont les tiers). Enfin, suivant d'autres auteurs, il faudrait voir dans ces conventions collectives des contrats innomés, des contrats d'une nature *sui generis*, soumis à leurs règles

propres et ne produisant d'autres effets que ceux qui seront dictés par leur but économique et social (1).

Ce sont ces trois systèmes qui vont être exposés et discutés dans les pages qui suivent. Leur étude sera d'ailleurs aussi rapide que possible. Car, les ouvrages antérieurs, consacrés à l'étude des conventions collectives relatives aux conditions du travail, leur ont consacré des développements importants. Nous ne ferons que parcourir des chemins déjà rebattus.

A. *Théorie du mandat*. — L'explication que l'on a d'abord songé à donner des conventions collectives a été de les considérer comme l'exécution d'un mandat : le syndicat ou la collectivité, qui figure à la signature de l'accord intervenu, n'est que le porte-parole des membres qui le composent, il les représente, il est leur mandataire. Les véritables intéressés ce sont les ouvriers ou les patrons qui font partie de cette collectivité : celle-ci n'est que leur intermédiaire auprès de l'autre partie. Et cette conception est conforme à la réalité des faits : ne voit-on pas, souvent, pendant une grève et pour y mettre fin, les ouvriers et les patrons se concerter entre eux chacun de leur côté et charger certains d'entre eux ou le bureau du syndicat auxquels ils appartiennent du soin de s'entendre avec leurs adversaires, en fixant d'un commun accord les conditions auxquelles le travail sera repris ? Il y a bien là toutes les allures d'un mandat : un acte accompli par quelqu'un pour autrui, sur son ordre, et en son nom, c'est-à-dire par représentation. On

(1) Nous ne croyons pas devoir exposer un autre système, qui se trouve réfuté par ce qui a été dit ci-dessus, lorsqu'on s'est occupé de la définition qu'il convenait de donner des conventions collectives. D'après Langlois (p. 408), le contrat collectif ne serait qu'un contrat d'échange ayant le travail pour objet. Mais, comme on le sait déjà, cette conception ne peut s'appliquer qu'au contrat d'équipe : elle est absolument fautive à l'égard des conventions collectives, dont l'objet est de déterminer par avance les conditions du travail,

s'explique très bien, avec cette théorie, pourquoi les ouvriers auraient une action en dommages-intérêts contre le patron qui ne tiendrait pas ses engagements (1).

Il semble aussi que ce soit cette thèse qui ait été adoptée par les quelques rares arrêts qui ont été appelés à statuer sur les effets des conventions collectives, bien que cela ne ressorte pas très clairement des termes par eux employés (2). Le syndicat ne serait qu'un intermédiaire entre ses membres et les patrons qui consentent à signer la convention.

Ainsi présentée, cette thèse est fort simple et semble rendre un compte assez exact de la situation qu'elle prétend expliquer. Cependant, elle a donné lieu à de nombreuses critiques et soulevé de multiples objections (3). On lui a adressé les reproches suivants, qui, suivant moi, sont loin d'être tous fondés.

On a d'abord fait remarquer qu'il ne saurait y avoir de mandat, parce que le mandat suppose une procuration, une adhésion antérieure du mandant (art. 1984 C. civ.). Or, il n'en est pas ainsi : car, en fait, tous les membres du syndicat

(1) V. en ce sens : Bergeron, p. 98 et s.; Champeau, *La stipulation pour autrui* (thèse 1893), p. 217; Courot, p. 94 et s.; Hubert-Valléroux, *Le contrat de travail*, p. 204 et s., et note sous Cass., 1^{er} fév. 1893, *Rev. des Soc.*, 1893, p. 172; Latteux, p. 104; Richard, p. 130 et s.; Voron, *Rev. cathol. des instit. du droit*, 1897, p. 424 et s.; Z..., note sous Cass., 1^{er} fév. 1893, S. 96, 1, 329. Cf. Pic, n° 444.

(2) Voy. notamment Dijon, 23 juillet 1890, sous Cass., 1^{er} fév. 1893, D. 93, 1, 141, et S. 96, 1, 329. L'arrêt de cassation ne se prononce pas sur la question : il dit seulement qu'il résulte des constatations de l'arrêt d'appel que le syndicat n'a été en l'espèce qu'un simple intermédiaire; d'où il résulte que le contrat signé l'a été en vertu d'un mandat. C'est là une appréciation des faits de la cause, pour laquelle les tribunaux ont un pouvoir souverain, échappant au contrôle de la Cour suprême. V. aussi trib. comm. de Nantes, 13 avril 1897, *Rev. des Soc.*, 1898, p. 131. Mais v. en sens contraire trib. civ. de Cholet, 12 fév. 1897, D. 1903, 2, 25.

(3) Deslandres, note sous Cass., 1^{er} février 1893, *Pand. franç.*, 94, 1, 1; Bourdon, p. 96 et s.; Laronze, p. 388 et s.; Moissenet, p. 168 et s.; Raynaud, p. 273 et s.

n'ont pas adhéré à la convention à conclure. Les négociateurs ne représentent que ceux qui leur ont donné procuration, et cependant la convention obligera même les opposants. Donc, il n'y a pas eu une procuration de la part de tous ceux qui seront obligés. D'autre part, bien souvent en fait, la convention est conclue sans consultation préalable de ceux qu'elle va engager : et ceux-ci se trouvent liés malgré eux, sauf leur droit de sortir du syndicat. Comment dès lors peut-on parler de mandat ?

Cette objection n'est pas absolument convaincante. Il ne faut pas oublier, en effet, que l'on pourrait très bien soutenir, quoique cela n'ait pas été notre avis, que la majorité impose sa loi à la minorité, comme dans toute collectivité organisée. Dès lors, du moment où cette majorité aura consenti à donner le mandat, peut-on parler d'absence de procuration ? D'autre part, si on admet que, pour qu'une convention collective soit valablement passée, il est nécessaire que chaque membre syndiqué donne personnellement mandat, pour que la convention lui soit opposable, l'objection n'a plus aucune valeur.

Il est peut-être plus exact de formuler cette objection autrement. Il faut, en effet, tenir compte de deux choses. Lorsqu'une convention collective intervient, on ne peut exiger en fait que tous les syndiqués y adhèrent au préalable. Et beaucoup d'entre eux ne donnent leur adhésion qu'après coup. De plus, pour que la convention ait un rôle utile, il faut qu'elle s'impose à tous ceux qui à l'avenir entreront dans le syndicat : sans doute, le fait d'entrer dans le syndicat entraînera adhésion à la convention, mais ce ne sera qu'une adhésion postérieure (1). En somme, dans l'un et

(1) Perreau, observations présentées à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 47-48).

l'autre cas, il y a ratification d'une convention antérieurement passée, il n'y a pas mandat de la signer. On ne peut expliquer comment les futurs syndiqués pourront être engagés par la convention, si l'on s'en tient à cette idée de mandat, tout au moins de mandat conventionnel (1).

Car, il faut observer que la plupart des auteurs qui s'en tiennent à la théorie du mandat, ne voient pas dans le syndicat un mandataire conventionnel, mais bien un mandataire légal. Si le syndicat représente ses membres et est leur mandataire, lorsqu'il conclut une convention collective, c'est qu'il en a reçu mandat de par la loi. Il en résulte que toute procuration est inutile, et, par conséquent, que l'objection précédente frappe dans le vide.

Contre cette théorie du mandat légal, on a parfois objecté que, s'il y a plusieurs syndicats dans une même profession, il sera impossible de dire lequel est mandaté par la loi (2). Mais cette objection est sans force. Car, la théorie du mandat légal ne prétend pas que le syndicat représente les intérêts généraux de la profession tout entière, mais bien les intérêts professionnels de *ses membres*, ce qui est différent. Et la question que l'on se pose ne se justifie plus. Il vaut beau-

(1) On a fait encore à cette idée du mandat conventionnel une objection, qui me paraît absolument erronée. On a dit que le mandat conventionnel ne pouvait s'expliquer en présence de l'article 3 de la loi de 1884, qui donne elle-même mandat aux syndicats à fin de représenter les intérêts de leurs membres et qui rend tout mandat conventionnel inutile, si l'on admet que les conventions collectives rentrent bien dans la représentation des intérêts professionnels : Moissenet, *loc. cit.*; Douarche, p. 48. Mais, alors même (et c'est la solution que j'ai admise) que les conventions collectives rentrent dans la mission confiée aux syndicats, ce n'est pas une raison pour en conclure que leur validité n'est pas subordonnée à la nécessité d'un mandat conventionnel. On peut très bien comprendre que les syndicats aient capacité pour passer des conventions collectives et que cependant il soit nécessaire d'un mandat exprès de la part de leurs membres pour qu'ils puissent en conclure. La prétendue objection confond deux questions absolument différentes : une question de *capacité* et une question de *pouvoir*.

(2) Raynaud, p. 274; Laronze, p. 396; Bourdon, p. 400.

coup mieux, pour repousser toute idée de mandat légal, dire que nulle part la loi n'a établi un semblable mandat : aucune disposition dans nos lois ne confère aux syndicats le soin de conclure des conventions collectives. Sans doute, ainsi qu'il a été dit, ces conventions rentrent dans la capacité des associations syndicales, car, en les passant, celles-ci défendent les intérêts professionnels de leurs membres. Mais il n'en résulte pas que la loi de 1884 ait conféré à ces associations le mandat de les conclure, pas plus qu'elle ne leur a donné mandat de s'interposer comme arbitres ou conciliateurs entre le patronat et les travailleurs. La loi a dit quel était l'objet de ces associations, ce qui rentrait dans leur capacité : elles ne leur a confié aucun mandat. Et la preuve, c'est que l'on conçoit parfaitement que d'autres associations que des syndicats professionnels puissent conclure des conventions collectives : aucun texte n'oblige les ouvriers ou les patrons à passer par l'entremise de leurs syndicats. Or, comme on l'a fait remarquer (1), il en serait différemment si les syndicats étaient des mandataires légaux : le tuteur est le seul représentant de son pupille, le syndic d'une faillite est le seul mandataire et du failli et de la masse chirographaire. Ce n'est pas parce qu'une loi vient conférer à certaines personnes morales le droit de faire certains actes, pour qu'on puisse les considérer comme des mandataires légaux de leurs membres : cette loi ne fait que circonscrire dans des limites qu'elle juge convenable leur capacité. Ainsi, une loi de 1865 a autorisé l'établissement d'associations syndicales de propriétaires, en déterminant strictement leur objet : peut-on en conclure que les propriétaires ne peuvent parvenir aux mêmes fins,

(1) Laronze, *ibid.*; Moissenet, p. 172.

sans constituer de semblables associations? Et, lorsqu'ils jugent bon d'en constituer une, n'est-ce pas à eux de fixer le mandat que leurs représentants auront à remplir? Encore ici, on confond une question de capacité avec une question de pouvoir.

Autre objection tout aussi grave. La théorie du mandat légal, si elle veut être logique, doit admettre que, sans que cela soit prévu dans les statuts et surtout sans qu'il soit nécessaire que leurs membres y adhèrent ou les ratifient après coup, les syndicats, ou plutôt les administrateurs de ces syndicats, peuvent conclure des conventions collectives, qui s'imposeront à leurs membres, même si ceux-ci n'y ont jamais consenti ni pensé à y consentir. Peut-on aller jusque-là? Il suffira de se reporter au chapitre précédent pour se refuser à adopter une telle conséquence. Ce serait méconnaître la volonté collective des syndiqués, en conférant des pouvoirs illimités à ceux qui les dirigent. Est-ce là ce qu'a voulu la loi? Il paraît très difficile d'admettre que, du jour où le syndicat a été constitué, ses membres aient adhéré par avance à toutes les conventions collectives que leur bureau jugerait utile de conclure, en n'ayant d'autre moyen de ne pas les subir qu'en sortant du syndicat.

On le voit : ce qui semble écarter toute construction juridique basée sur la nature du mandat, c'est l'absence de procuration, procuration conventionnelle ou procuration légale. Ne pourrait-on pas alors considérer le syndicat ou la collectivité qui figure à l'accord collectif comme un gérant d'affaires? La gestion d'affaires se différencie du mandat, précisément en ce que toute procuration antérieure est inutile et que le consentement de l'intéressé revêt la forme d'une ratification, c'est-à-dire d'une adhésion postérieure (1). En

(1) Planiol, *op. cit.*, t. II, n° 2273.

considérant le syndicat comme un gérant d'affaires, il semble qu'on évite les objections précédentes. En premier lieu, conformément à ce que nous avons soutenu, pour que la convention oblige les membres syndiqués, il sera nécessaire qu'ils ratifient l'acte conclu en leur nom. En outre, peu importe qu'au moment de la conclusion de l'acte, ce ne soit qu'une minorité qui y ait consenti, si les autres syndiqués adhèrent plus tard à la convention. Enfin, il n'y a pas, semble-t-il, d'obstacle juridique à ce que les membres futurs du syndicat se trouvent liés par cette convention : le syndicat s'est porté leur gérant d'affaires, il n'avait pas besoin de leur consentement préalable, leur entrée dans le syndicat vaut ratification.

Mais ne peut-on pas faire d'autres objections à cette théorie? On a cru pouvoir la réfuter, en disant que, si elle était exacte, il faudrait en conclure que le syndicat est responsable, s'il commet une faute portant préjudice aux intéressés (art. 1373 C. civ.) (1). Or, dit-on, cela est inadmissible : comment rendre responsable ce syndicat, s'il n'a pu obtenir des conditions de travail plus favorables que celles qu'il a obtenues?

Mais cette objection n'est rien moins que juste. D'abord, pour engager sa responsabilité, il faudra que le syndicat soit en faute : ce sera à ses membres à le prouver. Or, s'il n'a pu obtenir des conditions de travail plus favorables, en fait ce sera rarement par sa faute. Puis, à supposer que faute il y ait, pourquoi ne pas admettre la responsabilité du syndicat? Chacun ne doit-il pas répondre du préjudice qu'il cause à autrui?

(1) Raynaud, p. 274; Deslandres, note précitée; Moissenet, *loc. cit.*; Bourdon, p. 101-102.

On a encore objecté (1) que souvent, en fait, les ouvriers syndiqués auront connu par avance la gestion d'affaires et que, par conséquent, il n'y aura pas gestion d'affaires, mais mandat tacite (2). Mais cela ne prouve pas grand'chose : il y aura mandat à l'égard de ces ouvriers, il y aura gestion d'affaires à l'égard de ceux qui auront ignoré les négociations engagées à leur profit. Pourquoi ce cumul serait-il impossible, alors surtout que le mandat et la gestion d'affaires sont au fond de même nature ?

Une autre critique aussi peu juste, et qui d'ailleurs s'adresse aussi à la thèse du mandat, c'est que l'on ne peut parler d'une gestion d'affaires ou d'un mandat, l'acte fait par le syndicat n'étant ni à titre gratuit, ni à titre onéreux (3). Sans doute, l'acte n'est pas une libéralité. Mais n'est-il pas à titre onéreux ? Si les représentés concluaient directement la convention, l'acte serait valable : les ouvriers font un acte parfaitement juridique, s'ils vont trouver le patron et exigent de lui un certain salaire ou la réduction de la journée de travail. Il y a là un acte à titre onéreux qui, peut-être, ne sera pas synallagmatique, si les ouvriers ne promettent rien en échange. Il n'y en aura pas moins une convention à titre onéreux à l'égard du patron, une convention valable. Pourquoi une convention de ce genre ne pourrait-elle être passée par un intermédiaire, mandataire ou gérant d'affaires ? (4).

(1) Laronze, p. 397.

(2) Cf. Planiol, *loc. cit.*

(3) Deslandres, Raynaud, *loc. cit.*

(4) V. en ce sens Z..., note sous Cass., 1^{er} févr. 1893, S. 96, 1, 329. Il y a peu de matières, remarquons-le en passant, où les idées juridiques aient été plus obscurcies qu'en celles des conventions collectives. Sous prétexte de précision, on en arrive à tout confondre. Nous aurons l'occasion de le faire observer encore. Ici, il me suffira de citer cette phrase de Raynaud, qui donne une explication tout à fait inattendue de l'absence de caractère à titre

Suivant nous, les véritables reproches que l'on peut adresser à l'opinion, d'après laquelle les conventions collectives ne seraient autre chose que l'exécution d'un mandat ou d'une gestion d'affaires, doivent être cherchés ailleurs et ils sont suffisamment graves pour que l'on se refuse sans hésitation à se ranger à cet avis. Le tort de ceux qui s'en tiennent à l'idée de mandat ou de gestion d'affaires, c'est de méconnaître absolument le rôle économique et social que les conventions collectives sont appelées à jouer. Pour que ces conventions deviennent pratiques, pour qu'elles se développent, il faut qu'on puisse en assurer l'exécution : il

onéreux ou gratuit des contrats collectifs (p. 275) : « *Ce ne saurait être un acte à titre gratuit, ni d'ailleurs un acte à titre onéreux, puisqu'on admet en fait que les ouvriers ne sont obligés envers le patron que lorsqu'ils ont ratifié l'opération et accepté les conditions du contrat collectif* ». En quoi la nécessité d'une ratification de la part du maître peut-elle supprimer tout caractère à titre gratuit ou onéreux d'une convention ou d'un acte quelconque ? Cf. Bourdon, p. 103. A signaler encore une objection souvent adressée à la théorie du mandat. Le mandat, dit-on, est de nature révocable. Or, le mandat confié au syndicat est irrévocable : sans doute, le syndiqué peut sortir du syndicat, mais il renoncera ainsi à tous les avantages qui résultent pour lui de sa qualité de syndiqué, et cela suffit à établir en fait une impossibilité de révoquer. V. Raynaud, p. 274 ; Laronze, p. 394 ; Deslandres, note précitée. Mais à cela on peut répondre (Bergeron, p. 105 ; Z..., note précitée), d'abord que la révocabilité n'est pas de l'essence du mandat (Planiol, t. II, p. 706, note 1). Puis, ce n'est pas parce qu'en fait il sera difficile de révoquer le mandat pour que la révocabilité disparaisse : il arrive souvent qu'on ne peut, pour des motifs empruntés aux circonstances, user d'une faculté légale. En outre et surtout, il n'est pas sûr que ce droit de révocation cesse en ce qui concerne les conventions collectives. De deux choses l'une, ou bien le mandat a été exécuté, et on comprend que le syndiqué ne puisse plus se soustraire à la convention, même en sortant du syndicat : le mandat n'existe plus, il ne peut plus s'agir de révocation et le syndiqué doit subir les effets de l'engagement qu'il a pris par l'entremise du syndicat ; ou bien le mandat n'est pas encore exécuté. Alors, si le mandat est conventionnel, qu'est-ce qui empêche le syndiqué de révoquer ce mandat, en sortant du syndicat ; si le mandat est légal, il est vrai que le droit de révocation disparaît : mais n'en est-il pas de même du mineur, qui ne peut se soustraire à la tutelle ? Et encore ici, le syndiqué peut sortir du syndicat. La vérité est que la question est très mal posée, et que, on le verra plus loin, on ne peut considérer le fait d'entrer dans un syndicat comme la collation d'un mandat à ce syndicat : il y a là une erreur juridique contre laquelle on ne saurait trop s'élever.

faut, d'une part, que la collectivité qui les signe puisse agir en exécution ou en dommages-intérêts, si elles sont violées ; il faut, d'autre part, qu'elle réponde de leur exécution par ses membres, il faut qu'elle soit responsable de leur inexécution par le fait de ces derniers (1). Sinon, elles risqueront fort de rester lettre morte et de ne jamais être exécutées. En d'autres termes, il faut, sur le terrain juridique, que la collectivité qui les signe reste au premier plan : il ne faut pas que sa personnalité s'efface derrière celle de ses membres, il ne faut pas que son rôle se réduise à être celui d'un simple porte-parole ou d'un intermédiaire.

Or, un résultat de cette sorte ne peut être atteint avec la théorie du mandat ou de la gestion d'affaires. Il est vrai que le mandat ne suppose pas toujours la représentation et l'effacement du mandataire derrière le mandant : il suffira de citer le contrat de commission en matière commerciale. Mais cela ne nous semble possible qu'à une condition, c'est que la personne du mandant soit ignorée du tiers (2). Or, ici, il en est différemment, et le tiers qui contracte avec la collectivité sait très bien pour qui celle-ci agit.

Aussi, la théorie précédente est-elle peu satisfaisante, en ce que tous les effets juridiques de la convention passeront au-dessus de la collectivité qui l'a passée, pour se réaliser uniquement en la personne de ses membres, seuls inté-

(1) V. notre chapitre I^{er}, *in fine*.

(2) L'on peut dire aussi que, même dans le cas où le mandataire ne fait pas connaître le mandant et où c'est lui qui, aux yeux des tiers avec qui il contracte, est vraiment partie à l'acte, en fin de compte ce n'est pas en sa personne que se réalisent les effets de l'acte qu'il a passé : il doit rendre des comptes à son mandant, et c'est celui-ci qui retire tous les bénéfices de cet acte et subit toutes les pertes qu'il a pu occasionner. Aussi est-ce à tort que M. Bergeron (p. 106) écrit : « (Il s'agit) d'un mandat spécial, dans lequel le syndicat est lui-même partie contractante, sa personnalité ne disparaissant pas devant celle des syndiqués ».

ressés et seuls parties à l'acte. Eux seuls pourront exiger de l'autre partie l'exécution de la convention et avoir droit à des dommages-intérêts en cas d'inexécution ; contre eux seuls l'autre partie aura le droit d'agir en cas de violation de l'acte à eux imputable. En d'autres termes, cette théorie méconnaît absolument le rôle, sinon prépondérant, tout au moins fort important, que la collectivité doit jouer dans l'exécution de la convention. Sous une autre forme on peut dire qu'elle méconnaît le rôle véritable de la collectivité, ce rôle étant celui de *partie* à l'acte et non pas de simple représentant (1).

Il est vrai, comme j'essaierai de le faire admettre, que, alors même qu'on reconnaîtrait au syndicat le rôle de partie à l'acte, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'il ait le droit d'agir en exécution : ce droit dépendra du point de savoir s'il a intérêt ou non à agir, car « pas d'intérêt, pas d'action ». Mais, ce que l'on peut dès maintenant observer, c'est que l'on ne voit pas, dans le cas où cet intérêt existerait, comment le syndicat pourrait agir, s'il n'est qu'un simple mandataire ou gérant d'affaires, car, par le fait seul qu'il n'est qu'un mandataire ou un gérant, il semble que cet intérêt ne peut exister.

(1) Il est vrai qu'on a cru, tout en adoptant la solution que nous combattons ici, pouvoir donner au syndicat l'action en exécution du contrat et le droit de demander des dommages-intérêts pour inexécution, sous prétexte que l'intérêt collectif était en jeu et que c'était faire preuve d'illogisme que d'accorder au syndicat le droit de contracter tout en lui refusant celui de faire exécuter le contrat : Bergeron, p. 107 et s. Mais cette action nous semble absolument contraire à la notion du mandat. Sans doute, dans le mandat sans représentation, le mandataire agit bien contre le tiers qui se refuse à exécuter le contrat qu'il a passé avec lui. Mais, le bénéfice de cette action devra être transféré au mandant, qui aura seul droit aux dommages-intérêts obtenus. Or, dans la question des conventions collectives relatives à l'organisation du travail, il s'agit de savoir si le syndicat qui a conclu une convention de ce genre a une action en exécution, différente de celle de ses membres, une action qui lui appartienne en propre et dont seul il sera à tirer avantage.

On a donc eu le tort de faire abstraction des conditions économiques et sociales auxquelles doivent répondre les conventions collectives, et l'on a cherché à les soumettre et à les adapter à une théorie juridique, alors que, ce qui est à faire, c'est adapter une théorie juridique aux réalités concrètes de la vie. On ne s'est pas assez rendu compte des besoins économiques auxquels il fallait satisfaire.

Enfin, et ceci est une critique d'un caractère plus juridique, en cherchant à adapter les conventions collectives à une théorie de droit commun, il semble qu'on ait fait un mauvais choix : cette théorie est inexacte, elle ne tient pas compte de ce qui se passe réellement, lorsqu'une convention collective est signée ; elle n'analyse pas d'une manière assez approfondie les faits et ne cherche pas suffisamment à dégager le rôle exact de chaque partie. C'est ce que nous ferons ressortir dans notre second paragraphe, en exposant la théorie qui nous paraît la seule exacte et la plus conforme à la réalité.

B. *Théorie de la stipulation pour autrui.* — C'est précisément pour éviter l'objection, à nos yeux décisive, faite à la théorie du mandat ou de la gestion d'affaires, et pour empêcher que la personnalité du syndicat ne s'efface derrière celle de ses membres, que l'on a cherché à expliquer le mécanisme des conventions collectives au moyen d'une institution fort répandue aujourd'hui et qui occupe une place de plus en plus large dans la vie juridique, au moyen de la stipulation pour autrui. C'est là une conception qui paraît recevoir de la doctrine un accueil plus favorable que la précédente (1). Aussi bien, elle ne se prête pas aux mêmes cri-

(1) Elle a été soutenue particulièrement par Raynaud, p. 277 et s. ;

tiques, et, dans son ensemble, elle est manifestement plus satisfaisante. Dans cette opinion, on prétend trouver dans les conventions collectives tous les caractères auxquels se reconnaît une stipulation pour autrui valable au regard de la loi (1). Quelles sont en effet les règles de notre Code civil applicables en cette matière ? En principe, l'on ne peut stipuler au profit d'un tiers, si ce n'est en vertu d'un mandat : en dehors de là, toute stipulation pour autrui est nulle, parce que d'une part le stipulant n'a pas d'intérêt à l'exécution de la promesse, et, d'autre part, le tiers n'a pas été partie à l'acte (art. 1119 C. civ.). Mais, à ce principe, l'article 1121 vient immédiatement apporter un tempérament très important, dont les applications sont devenues pratiquement si nombreuses qu'il rend à peu près théorique le principe de l'article 1119. La stipulation pour autrui est en effet valable dans deux cas où le stipulant a intérêt à ce qu'elle soit exécutée : elle est valable lorsqu'elle est adjointe à une stipulation que le stipulant fait pour lui-même, ou lorsqu'elle est la condition d'une donation qu'il fait au promettant. Et, par une interprétation bienveillante de la loi, on n'exige plus, dans ce second cas, qu'il y ait donation du stipulant au promettant, on se contente d'une simple promesse de l'un à l'autre. La stipulation pour autrui n'est donc nulle que lorsqu'elle existe, a-t-on dit, à l'état isolé ; et encore est-il facile de la rendre efficace, en y insérant une clause pénale, qui jouera le rôle de la stipulation que le stipulant fait pour lui-même et qui fera naître pour lui un

Bourdon, p. 109 et s. ; Laronze, p. 403 et s., 432 et s. ; Sauviat, p. 402 ; Planiol, note sous trib. civ. de Cholet, 12 févr. 1897, D. 1903, 2, 25. Cf. Lambert, *Du contrat en faveur d'un tiers*, §§ 302 et s., 324.

(1) Sur les stipulations pour autrui en général, voyez Planiol, *op. cit.*, t. II, n^{os} 1209 et s. ; Champeau, *La stipulation pour autrui* (thèse Paris, 1893) ; Ed. Lambert, *Du contrat en faveur d'un tiers* (thèse Paris, 1893).

intérêt à l'exécution de la promesse au profit du tiers (1).

Lorsque la stipulation pour autrui est ainsi valable, il en résulte deux actions : une action en exécution au profit du tiers, qui aura ratifié la stipulation, action qui existe toujours, et, au profit du stipulant lui-même, une action en résolution pour inexécution des conditions, et aussi, dans le cas où il y aurait intérêt, une action en exécution de la promesse. Ajoutons encore qu'il est aujourd'hui admis qu'une stipulation pour autrui peut présenter cet autre avantage, que le tiers peut être une personne indéterminée, et même une personne future (2).

C'est de ces principes que l'on fait application aux conventions conclues par des syndicats relativement aux conditions du travail. On y rencontre tous les éléments exigés par le Code civil pour qu'on se trouve en présence d'une stipulation pour autrui valable. D'une part, il y a trois personnes qui jouent un rôle dans l'acte : le syndicat (patronal ou ouvrier) qui stipule au profit de ses membres, le promettant qui peut être soit des patrons, soit des ouvriers, qui peut même être un autre syndicat, enfin les tiers qui ne sont autres que les membres au profit desquels le syndicat a stipulé. D'autre part, en analysant ces conventions collectives, il est facile de constater qu'il s'y trouve le *substratum* que la loi exige pour qu'une stipulation pour autrui soit valable ; il consiste dans une promesse que le syndicat, qui joue le rôle de stipulant, fait à l'autre partie « de faire son possible pour que le travail soit repris ou continué aux conditions agréées » (3). Cela suffit pour que la stipulation au profit

(1) V. sur tous ces points le remarquable chapitre que M. Planiol a consacré à la stipulation pour autrui, et notamment les n^{os} 1227, 1230, 1232 du tome II.

(2) Planiol, *loc. cit.*, n^{os} 1236, 1239 et s., 1237 et s.

(3) Raynaud, p. 278 et 283 ; Bourdon, p. 111.

des tiers (les membres du syndicat) soit valable, car elle trouve dans cette promesse un appui suffisant aux termes de l'article 1121. On peut faire remarquer, en outre, que, comme dans toute stipulation pour autrui, il n'y a pas de procuration donnée au syndicat de passer la convention, il la conclut *en son propre nom*, sans aucune manifestation de volonté préalable de la part des tiers auxquels cette convention doit profiter. C'est là ce qui différencie essentiellement la stipulation pour autrui et le mandat. Il suffit ici d'une ratification postérieure.

Et l'on s'attache à faire remarquer combien il est aisé, avec cette conception, d'expliquer tous les effets qu'il est désirable de voir produire aux conventions collectives. Non seulement on comprend qu'elles profitent à tous les membres futurs, qui entreront dans le syndicat : on a vu plus haut que les tiers pouvaient être des personnes indéterminées, pourvu que leur détermination ne dépende pas de la seule volonté du stipulant, ce qui ne se produira pas ici, puisque, pour que ces tiers se prévaillent de la convention, il est nécessaire qu'ils travaillent dans une usine où elle reçoit exécution (1). Mais surtout il n'y a aucune difficulté pour expliquer les différentes actions qui naissent de ces conventions. Chaque tiers, c'est-à-dire chaque ouvrier membre du syndicat, aura une action contre le patron (ou le syndicat patronal) qui a consenti l'établissement de nouvelles conditions de travail. Le syndicat aura, de son côté, une action en exécution contre le patron, car il est lui-même intéressé à l'accomplissement par ce dernier de sa promesse. S'il est difficile de dire que son intérêt est pécuniaire, il est certain que cet intérêt est un intérêt moral ou

(1) Raynaud, p. 284 ; Laronze, p. 413 ; Bourdon, p. 412.

professionnel, « c'est l'intérêt professionnel réclamant que les conditions du travail stipulées soient observées, que la paix et la prospérité règnent dans le métier, que le rôle de défense et de sauvegarde du syndicat se trouve suffisamment accompli » (1) ; or, l'intérêt moral suffit pour valider une stipulation pour autrui et donner au stipulant une action en exécution de la promesse faite au profit du tiers bénéficiaire. Enfin, de son côté, le patron aura une action en garantie contre le syndicat, si ses membres refusent de reprendre ou de continuer le travail aux conditions spécifiées dans la convention : cette action n'est que la sanction de la promesse faite par le syndicat et qui a servi de base à la stipulation faite dans l'intérêt de ses membres (2).

Avec cette théorie, on parvient donc à donner aux conventions collectives une sanction juridique vraiment effective, puisque, la personnalité du syndicat ne disparaissant pas et restant même au premier plan, c'est à lui qu'il appartiendra de rappeler les patrons (ou les ouvriers, s'il s'agit d'un syndicat patronal) au respect de la convention qu'ils ont signée : cette action collective se substituera en fait à l'action individuelle de chaque ouvrier, qui, en réalité, est presque illusoire. Il n'est pas inutile d'ajouter que les partisans de ce système se plaisent à constater (3) la grande analogie qui existe entre ces conventions collectives et ce qu'on a appelé les contrats d'utilité publique, c'est-à-dire les contrats passés par les villes dans l'intérêt de leurs habitants avec les compagnies concessionnaires de certains services publics (gaz, eau, transports, etc.) : là aussi, nous voyons une collectivité stipulant dans l'intérêt de ses mem-

(1) Raynaud, p. 279.

(2) Raynaud, p. 285 et s. ; Laronze, p. 411 et s. ; Bourdon, p. 413.

(3) V. not. Raynaud, p. 280 ; Bourdon, *passim*.

bres certaines conditions auxquelles seules les contrats individuels d'abonnement ou de transport pourront être conclus ; là aussi la commune aura une action en exécution de la convention, si la compagnie manque à ses engagements ; là aussi, chaque habitant acquerra un droit direct contre la compagnie et pourra agir en répétition du trop perçu, si celle-ci lui a imposé des conditions supérieures à celles prévues dans l'acte de concession (1).

Il faut reconnaître que toute cette argumentation est fort séduisante et paraît répondre à toutes les nécessités pratiques. Elle semble bien expliquer les différents rapports qui naissent des conventions collectives et justifier toutes les actions qui en doivent résulter, en particulier l'action du syndicat contre l'autre partie. Elle évite les objections faites au premier système. Et cependant, si l'on réfléchit un peu et si on veut aller au fond des choses, il est facile de voir que cette théorie, pas plus que la première, ne saurait être admise, se heurtant elle-même à de très graves objections. L'impression que l'on éprouve est qu'il y a là une théorie vraiment artificielle, contraire à la réalité des faits, par conséquent inexacte. Depuis quelques années, la stipulation

(1) C'est ce qui a été jugé, dans une affaire qui eut un certain retentissement, par la Cour de cassation belge, le 21 juillet 1888 (S. 89, 4, 9), au sujet d'un contrat de concession intervenu entre la Ville de Mons et une Compagnie du gaz. Il résultait des faits que celle-ci, manquant à ses engagements, avait perçu des prix trop élevés de la part de ses abonnés. La ville agit en restitution de ce qui avait été ainsi indûment payé. Son action fut déclarée irrecevable : car l'action en répétition ne pouvait appartenir qu'aux habitants, agissant individuellement, et la ville ne pouvait que faire reconnaître les droits résultant pour les habitants du contrat de concession. L'arrêt reconnaissait ainsi le droit pour les habitants de se prévaloir de la concession, véritable stipulation pour autrui à leur égard, et aussi le droit pour la ville de faire exécuter la stipulation qu'elle avait faite au profit de ses habitants. V. sur cet arrêt la note de Labbé, dans le *Sirey*, *loc. cit.* ; Saintelette, *Des contrats d'utilité publique*, dans la *Rev. de dr. intern. et de lég. comp.*, 1888, p. 425 et s. ; Bourdon, p. 309 et s.

pour autrui est, pourrait-on dire, l'institution à la mode : par elle on veut tout expliquer, et, quand on cherche à faire une construction juridique, c'est à elle que l'on songe aussitôt, malgré que souvent, en fait, l'analogie ne soit que lointaine. A force de faire appel à la notion de la stipulation pour autrui, on en arrive à la faire sortir de son domaine propre, qui est cependant déjà assez étendu par lui-même. C'est ce qui, à notre avis, s'est produit en notre matière.

On peut tout d'abord remarquer en effet que ce qui caractérise la stipulation pour autrui et la différencie du mandat, c'est que le stipulant agit sans procuration aucune du tiers bénéficiaire : il stipule en son propre nom, à l'insu de ce tiers, lequel n'est appelé à donner son consentement qu'au moyen d'une ratification, c'est-à-dire d'un acte de volonté postérieur. Or, si l'on considère les circonstances dans lesquelles sont souvent conclues les conventions collectives, on se rend compte aisément que celles-ci peuvent ne pas constituer toujours des stipulations pour autrui, tout au moins à l'égard de tous les membres syndiqués. Ainsi qu'il a déjà été remarqué plus haut, il arrive que ce n'est qu'à la suite d'une assemblée générale de ses membres que le syndicat entre en pourparlers avec les patrons ou les ouvriers, il contracte donc en vertu d'une procuration à lui antérieurement donnée : il stipule pour autrui, si l'on veut entendre cette expression dans son sens large, au même sens qu'un mandataire agit pour autrui ; il ne stipule pas pour autrui dans le sens des articles 1119 et 1121, c'est-à-dire dans le sens étroit où l'on entend généralement la stipulation pour autrui. Il est vrai qu'il n'y a pas là un motif suffisant pour écarter la thèse que nous discutons en ce moment : on pourrait admettre parfaitement que la convention collective soit une stipulation pour autrui à l'égard des membres

syndiqués non présents à l'assemblée générale ou de la minorité opposante (si l'on admet que la majorité puisse imposer sa volonté à la minorité), et en même temps un mandat à l'égard de ceux qui ont, à l'assemblée générale, donné procuration à l'effet de conclure un accord collectif avec l'autre partie, de même qu'il a été constaté plus haut n'y avoir aucune impossibilité à ce qu'une convention collective puisse être considérée comme répondant à la fois à la notion du mandat et à celle de la gestion d'affaires. Mais il semble que cette dualité de nature de la convention collective doive être repoussée par les auteurs de la théorie qui nous occupe, parce que tous combattent l'opinion suivant laquelle la convention collective serait un mandat. Et surtout, il apparaît immédiatement à quel résultat inadmissible conduirait l'analyse de la convention collective en une stipulation pour autrui et en un mandat, suivant que ceux qui seraient appelés à en profiter auraient donné leur consentement postérieurement à elle ou par avance : suivant qu'il s'agirait des uns ou des autres, le syndicat aurait le droit d'agir en justice pour l'exécution de la convention ou n'aurait pas ce droit, parce que le rôle qu'il aurait joué à l'égard des uns et des autres ne serait pas le même, ayant stipulé en son propre nom en ce qui concerne les premiers et au nom de ses mandants en ce qui concerne les seconds. Sa personnalité s'effacerait derrière celle des uns, alors qu'il en serait différemment à l'égard des autres. Une telle conséquence est-elle juridiquement satisfaisante, et surtout est-elle conforme aux nécessités pratiques ?

L'on peut déduire des lignes qui précèdent que la théorie de la stipulation pour autrui peut se voir reprocher de ne pas s'appliquer à toutes les conventions collectives, parce que, à l'égard de certains membres du syndicat, il n'y a pas

stipulation pour autrui. A un autre point de vue encore, elle ne paraît pas s'appliquer à toutes les conventions collectives. On peut admettre qu'il y ait stipulation pour autrui, lorsque le syndicat obtient des conditions de travail plus favorables que les précédentes. Mais on peut très bien concevoir, et même il arrive en fait que le syndicat échoue dans ses revendications et que, s'il ne se voit pas imposer des conditions de travail plus défavorables que les précédentes, il se voit cependant obligé de promettre la reprise du travail par ses membres aux mêmes conditions que par le passé. On ne peut dire alors qu'il y ait stipulation pour autrui, puisque le syndicat n'a rien obtenu, par conséquent n'a rien stipulé : il y a plutôt promesse pour autrui.

Là ne sont pas cependant les plus graves défauts de la théorie de la stipulation pour autrui. L'objection péremptoire à laquelle elle me paraît irrémédiablement se heurter, c'est que, même à l'égard des tiers qui n'auraient pas par avance donné leur consentement, c'est-à-dire à l'égard de ceux au profit desquels le syndicat aurait stipulé en son propre nom, même à l'égard de ceux-là il n'y a pas stipulation pour autrui juridiquement valable, et cela, parce que les conventions collectives ne renferment pas tous les éléments que l'article 1121 C. civ. exige pour qu'une stipulation pour autrui ne tombe pas sous la nullité inscrite dans l'article 1119.

A quelle condition en effet l'article 1121 peut-il recevoir application ? Il faut, on le sait, que la stipulation au profit du tiers ne soit pas isolée, il faut qu'elle repose soit sur une stipulation que le stipulant fait pour lui-même, soit sur une libéralité, une dation, ou une simple promesse que lui-même fait à l'autre partie. Or, ce substratum exigé par la loi pour la validité des stipulations pour autrui ne paraît pas

se rencontrer dans les conventions collectives (1). On peut imaginer, il est vrai, des hypothèses où il existera : par exemple, il en sera ainsi lorsque le syndicat contractera à l'égard du patron une obligation juridiquement valable, lorsqu'il s'engagera, sous peine d'une certaine somme à payer à titre de dommages-intérêts, à obtenir de ses membres la continuation ou la reprise du travail, ou bien lorsqu'il s'engagera à fournir au patron les ouvriers dont il aura besoin, chaque fois que celui-ci lui en fera la demande. On

(1) C'est le reproche que l'on a généralement adressé à la théorie de la stipulation pour autrui. Voy. Laronze, p. 408 ; Bergeron, p. 105 ; Champeau, *op. cit.*, p. 217 ; Deslandres, notre précitée (c) ; Moissenet, p. 173 et s. ; Z..., note dans le *Sirey*, 96, 1, 329. Il est un autre argument que l'on a invoqué contre cette théorie et qui, suivant moi, est inexact. On a dit que, si cette théorie était vraie, la convention collective présenterait une particularité remarquable ; généralement le bénéficiaire a une action contre le promettant, alors qu'ici chaque ouvrier ne peut forcer le patron à l'embaucher et n'a par conséquent aucune action résultant de la stipulation faite à son profit. V. Moissenet, p. 177. Mais si l'ouvrier n'a pas d'action pour obliger le patron à l'embaucher, c'est que le syndicat n'a pas stipulé de ce dernier qu'il embaucherait ses membres, puisque, ainsi qu'il a été répété déjà souvent, les conventions collectives n'ont pas pour effet de supprimer les contrats d'embauchage. Et on ne saurait conclure de là qu'il ne naît aucune action au profit de chaque ouvrier, de la convention signée par ce syndicat, et l'on peut précisément se demander si, dans le cas où le patron viendrait à imposer à l'un de ses ouvriers syndiqués des conditions inférieures à celles fixées par l'accord collectif, celui-ci n'aurait pas le droit, en invoquant cet accord fait à son profit, d'obtenir des dommages-intérêts du patron ou tout au moins un supplément de salaires. La question sera examinée plus loin.

De même encore, on a objecté à la même théorie qu'elle était contraire à la loi, car toute stipulation pour autrui suppose que le stipulant s'oblige à une prestation : or, ici, la convention collective n'oblige aucun des contractants à une prestation, et elle ne devient efficace que si elle est incluse dans un contrat individuel : Douarche, p. 51. Cela est inexact. D'une part, la convention collective oblige à des prestations : souvent, le patron s'oblige à reprendre les ouvriers en grève, en tout cas il s'engage toujours à ne pas engager les ouvriers à d'autres conditions que celles fixées dans la convention : il y a là une obligation de ne pas faire, parfaitement valable et qui est une véritable *prestation*, au sens propre de ce mot. D'autre part, il est vrai que, pour que la convention collective produise ses effets, il est nécessaire qu'elle soit incluse dans un contrat individuel : mais cela ne veut pas dire qu'elle ne produise pas des effets propres, qu'elle seule a engendrés. C'est ce que l'on comprendra mieux plus tard. V. *infra*, § 3, et le chapitre suivant.

trouvera des clauses de ce genre dans le contrat collectif signé en 1906 à Turin.

Mais la pratique montre que ces clauses sont rares. L'on dit bien que, en leur absence, il y a cependant une promesse faite par le syndicat, promesse qui suffit à rendre valable, aux termes de l'article 1121, la stipulation qu'il fait au profit de ses membres : cette promesse consiste à faire son possible pour obtenir la continuation ou la reprise du travail. Mais comment peut-on sérieusement prétendre qu'il y ait dans une telle promesse un engagement de nature à assurer la validité d'une stipulation pour autrui ? Il ne suffit pas, pour échapper à l'article 1119, d'une promesse quelconque : encore faut-il que cette promesse soit sérieuse et susceptible de produire des effets sanctionnés par la loi, et, pour qu'il en soit ainsi, il faut que les parties aient réellement voulu faire naître une dette dont l'inexécution puisse donner droit à des dommages-intérêts.

Or, il n'en saurait être ainsi d'une promesse qui consiste à *faire son possible*. Un tel engagement ne peut lier légalement celui qui le contracte, parce que promettre de faire son possible ne peut créer aucun droit au profit du stipulant, parce qu'il n'y a pas là une promesse ferme, parce qu'une telle promesse exclut, de par ses termes mêmes, la volonté de se considérer comme responsable en cas d'inexécution. C'est se ménager, en quelque sorte, une porte de sortie, au cas d'inexécution, de façon à échapper à tous dommages-intérêts. Et la vérité est bien qu'en contractant un engagement de ce genre, le syndicat sait parfaitement que sa responsabilité est à couvert, et le patron ne se fait aucune illusion sur l'absence de sanction qu'elle comporte. On peut donc décider sans crainte qu'une promesse de cette nature, qui, il faut bien le remarquer, si elle était isolée,

n'aurait aucune valeur juridique, ne peut être regardée comme suffisante pour rendre valable une stipulation pour autrui (1).

Et, comme en général le syndicat ne stipule aucun avantage à son profit, ce qui pourrait, aux termes de l'article 1121, permettre à la stipulation qu'il fait dans l'intérêt de ses membres de ne pas tomber sous le coup de l'article 1119, on est en droit de conclure que la théorie du contrat collectif stipulation pour autrui pèche par la base, puisque, s'il y a stipulation pour autrui, elle est nulle, comme ne renfermant pas l'un des éléments nécessaires, d'après la loi, pour en assurer la validité.

Mais ce n'est pas tout. A supposer même que cet élément existât dans les conventions collectives, et, on vient de le voir, il peut exister, je ne pense pas que les conventions collectives soient des stipulations pour autrui, parce que l'autre élément, l'élément capital en l'absence duquel on ne peut concevoir qu'il y ait stipulation pour autrui, leur fait défaut : je veux parler de l'existence d'un tiers appelé à profiter de la stipulation. Pour qu'il y ait stipulation pour autrui, il est nécessaire qu'il ait trois personnes (ou groupes de personnes) qui soient appelées à jouer un rôle : le promettant, le stipulant et le tiers. Or, dans les conventions collectives, le tiers n'existe pas. C'est là un point que je réserve ; il fera l'objet du paragraphe qui suivra et qui sera consacré à sa démonstration. Il suffit de le signaler ici, en faisant remarquer qu'il constitue l'objection, décisive à mes yeux, pour écarter la thèse discutée en ce moment.

Il est enfin d'autres considérations que l'on peut encore légitimement faire valoir contre cette thèse. D'abord, même

(1) V. les auteurs cités page 141, note 1.

si elle était exacte, il n'en résulterait pas nécessairement que le syndicat ait le droit d'agir en justice pour assurer l'exécution de la convention. Sans doute, il n'y aurait plus d'obstacle juridique à l'existence de cette action ; mais encore faudrait-il démontrer qu'elle repose sur un intérêt quelconque. Or, c'est là une autre question, dont la solution dépend d'autres éléments, car il est très possible que, dans une stipulation pour autrui ordinaire, le stipulant n'ait pas d'action en exécution ni en dommages-intérêts.

Puis, il est certains rapports de droit qu'il serait utile de voir naître, sinon des conventions collectives elles-mêmes, du moins par le fait de leur conclusion, et que la théorie de la stipulation pour autrui ne saurait expliquer. Ainsi, dans le cas où le syndicat n'aurait pas rempli son obligation de garantie temporaire contre le risque de grève, c'est-à-dire dans le cas où ses membres auraient contrevenu à la convention collective, il semble juste de reconnaître au patron une action en responsabilité contre le syndicat. Mais il semble non moins juste d'attribuer au syndicat un recours en garantie contre ceux de ses membres qui auraient engagé sa responsabilité. Or, de l'aveu même de ses partisans (1), ce recours ne peut s'expliquer au moyen de la théorie dont nous parlons : car « on ne voit pas bien à quoi se rattache ce recours ».

De même, dans le cas où la convention collective aurait été conclue par deux syndicats, un syndicat patronal et un syndicat ouvrier, il serait peut-être utile d'accorder à chaque membre de l'un de ces syndicats une action individuelle, en exécution de la convention contre chacun des membres de l'autre syndicat avec qui il viendrait à traiter. Par exemple,

(1) Voy. Raynaud, p. 286, note 1.

l'un des patrons syndiqués impose à l'un des ouvriers syndiqués un salaire inférieur au salaire convenu dans l'accord syndical : il semble utile d'accorder à celui-ci une action en supplément de salaire contre ce patron. Ou bien, l'un des ouvriers syndiqués, engagé par l'un des patrons syndiqués, refuse de travailler aux conditions convenues dans le contrat collectif : il est juste que le patron ait une action en dommages-intérêts. Or, il me paraît bien difficile, sinon impossible, d'expliquer ces actions individuelles par le seul mécanisme de la stipulation pour autrui, étant donné qu'elles semblent résulter de l'engagement, pris par le syndicat, que ses membres respecteront la convention, c'est-à-dire d'une promesse pour autrui, et non d'une stipulation pour autrui.

On peut supposer encore que l'un des syndiqués vienne à conclure un contrat de travail dérogeant aux conditions prévues dans la convention conclue par le syndicat. Il serait utile que le syndicat ait une action en dommages-intérêts contre lui, et que, dans le cas où le syndicat n'exercerait pas son action, chaque membre du syndicat ait une action individuelle contre celui qui n'a pas respecté la convention. N'est-il pas juste aussi de reconnaître contre ce même individu une action à la partie qui a signé avec le syndicat la convention collective, et, si cette partie est elle-même un syndicat de patrons, une action à chacun de ses membres ? Il y a là autant de difficultés que la théorie de la stipulation pour autrui ne peut expliquer par elle-même.

Enfin, autre considération encore importante. La théorie de la stipulation pour autrui semble ne jamais envisager le problème que sous une de ses faces : elle suppose que le contrat collectif a été conclu par un syndicat *ouvrier*, et elle cherche à déterminer et à justifier les droits du syndicat et de chacun de ses membres. Mais il arrive, et le cas est de

plus en plus fréquent, que c'est aussi du côté des patrons que le contrat revêt le caractère collectif et qu'il est signé par un syndicat *patronal*. Or, généralement celui-ci ne stipule rien des ouvriers avec qui il contracte : c'est lui qui s'engage à payer un salaire plus élevé ou à faire travailler moins d'heures qu'auparavant. De telle sorte que, du côté patronal, il n'y a pas stipulation pour autrui, mais bien *promesse* pour autrui, le syndicat patronal promettant au syndicat ouvrier que chacun de ses membres se soumettrait aux conditions de travail fixées par les deux syndicats. La théorie en question est encore en défaut pour expliquer cette nouvelle situation.

En résumé, la théorie de la stipulation pour autrui présente cet avantage sur la théorie du mandat, qu'elle ne s'oppose pas à ce que le syndicat, qui a signé la convention collective, ait une action en exécution, s'il y a intérêt. Car, à la différence de la seconde, elle restitue au syndicat son véritable rôle, qui est d'être *partie* au contrat. Mais, comme l'autre théorie, elle se heurte à de graves objections. Non seulement elle ne peut suffire à rendre compte de toutes les hypothèses que l'on peut rencontrer dans la pratique ; non seulement elle n'explique pas tous les rapports juridiques qu'il est désirable de voir s'établir par le fait des conventions collectives. Mais surtout, la critique la plus grave qu'on puisse lui faire et qu'il suffit de formuler pour la faire écarter, c'est que les conventions collectives ne renferment aucun des éléments qui, d'après l'art. 1121 du Code civil, rendent les stipulations pour autrui valables, et que, alors même qu'elles les renfermeraient, il leur manquerait toujours celui sans lequel on ne peut concevoir une stipulation pour autrui, c'est-à-dire l'existence d'un tiers, indépendant des deux parties contractantes.

C. *Théorie du contrat innomé*. — Les conventions collectives ne sont ni des mandats ni des stipulations pour autrui. Et cependant personne ne doute de leur validité, tout au moins lorsque la collectivité qui y est partie est organisée sous la forme d'un syndicat professionnel, car elles rentrent alors dans l'objet de cette association, tel qu'il est défini par la loi du 21 mars 1884. Aussi, étant donnée l'impossibilité qui paraît exister d'en expliquer le mécanisme et d'en justifier les effets au moyen d'institutions préexistantes, certains auteurs ont pensé qu'il était inutile de tenter une semblable construction juridique et qu'il était préférable de considérer les conventions collectives comme une institution nouvelle, ayant en elle-même la justification de ses propres effets, le but même que lui a assigné le législateur portant en lui toutes les conséquences que réclame sa mise en œuvre. Ils en ont conclu qu'il ne fallait pas chercher à les faire rentrer dans un cadre à contours arrêtés et les ramener à des conceptions déterminées, qui permettent de les construire en logique et tout d'une pièce (1). Et quelques-uns ont pensé qu'il ne fallait pas voir autre chose dans les conventions collectives que des conventions *sui generis*, des contrats innomés. Notre droit n'a pas limité, comme le droit romain, les contrats à un certain nombre de types déterminés, seuls reconnus valables par la loi. Toute convention peut aujourd'hui

(1) On pourra consulter à cet égard la note de M. Gény, sous Nancy, 7 déc. 1895, *Pand. fr.*, 98, 2, 245 : « ... Mais en vérité je suis bien tenté de me demander d'où vient ce besoin qu'on paraît éprouver d'un cadre à contours arrêtés pour contenir cette institution d'un nouveau genre (il s'agit des conventions passées par les syndicats). Où est-il dit que tout phénomène juridique doit répondre à une conception déterminée, qui permette de le construire en logique et tout d'une pièce ? On entend, sans doute, que le résultat de ce procédé serait de trouver *a priori*, dans le droit commun, les règles de situations nouvelles. A mon avis, ce serait là précisément le plus sérieux danger. En introduisant une institution récente dans un moule antique, qui n'est point fait pour elle, ou en lui composant une structure plus complexe, par

d'hui engendrer des effets juridiques, si elle n'est contraire ni aux bonnes mœurs, ni à l'ordre public, ni à aucune disposition légale. Peu importe le nom qui lui est donné, peu importe qu'elle soit unique en son genre : à condition qu'elle ne viole aucune loi, elle sera valable et produira les effets que les parties ont escomptés et voulu lui faire produire. Il faut donc voir ce que celles-ci ont voulu, sans qu'on cherche à ramener leur intention à des conceptions juridiques déterminées.

Or, ce qui semble difficile à expliquer dans les conventions collectives, c'est l'action du syndicat en exécution de la convention. La théorie du mandat s'oppose à ce qu'elle existe ; celle de la stipulation pour autrui n'encourt pas le même reproche, mais elle a le tort de voir une stipulation pour autrui là où les éléments d'une stipulation pour autrui ne se rencontrent pas. Aussi, est-il préférable, pour expliquer le droit du syndicat d'ester en justice, de faire appel à la volonté des parties et de lui faire produire des effets utiles plutôt que de la rendre stérile. Et, pour atteindre ce résultat, on a, à notre connaissance, proposé trois explications différentes.

Suivant une première opinion, il faudrait voir dans toute convention collective « une convention innomée, dans laquelle le syndicat promet d'user de son influence sur ses

l'assemblage de pièces hétérogènes empruntées aux anciens concepts, on s'expose à en déformer le développement et à en fausser le jeu naturel. Qu'est-il besoin de conceptions et de constructions idéales, quand nous avons affaire à la réalité active et féconde de la vie pratique, et quand le but même des créations qu'elle nous présente porte en lui toutes les conséquences que réclame leur mise en œuvre ? Ne suffit-il pas que la loi du 21 mars 1884 ait consacré l'existence et admis la vie juridique des syndicats professionnels, pour que nous leur reconnaissons, dans leur sphère, le pouvoir d'agir librement, en conformité de leur destination, et sans autre direction que la pensée même ayant inspiré leur institution légale ? » Cf. Raynaud, p. 287.

membres en vue de la reprise ou de la continuation du travail, comme il en peut user...., moyennant l'engagement du patron de modifier son service ou son règlement d'atelier dans le sens réclamé par l'intérêt professionnel commun des syndiqués. Un syndicat peut être *partie* dans un tel contrat » (1).

D'après d'autres auteurs (2), le contrat collectif devrait être considéré comme un contrat *sui generis*, s'analysant en une combinaison des règles applicables au mandat et de celles qui gouvernent la stipulation pour autrui. Ce n'est pas un mandat, parce que le syndicat agit sans procuration préalable, parce que la personnalité du syndicat ne s'efface pas derrière celle de ses membres et que le contrat est formé entre le patron et le syndicat : à ces divers points de vue, le contrat collectif se rapproche de la stipulation pour autrui. Mais ce n'est pas non plus une stipulation pour autrui, en ce sens qu'il est valable, sans que les conditions spéciales imposées par l'article 1121 pour la validité des stipulations pour autrui se rencontrent : en cela, le contrat collectif se rapproche du mandat « dans lequel l'action du mandataire est illimitée. Un mandataire qui reste partie au contrat qu'il passe au profit d'autrui, comme l'est celui qui a stipulé pour un tiers, voilà la formule la plus précise qu'on puisse trouver pour caractériser le rôle du syndicat ». Et l'on ne saurait objecter que cette conception d'un mandat où le mandataire est partie à l'acte soit antijuridique. Car le législateur peut introduire des types nouveaux, et c'est ce qui a eu lieu ici ; la conception précédente correspond au rôle économique et social du syndicat, dont la personnalité ne

(1) Dalloz, *Rép. Suppl.*, v° *Travail*, n° 892.

(2) Deslandres, note sous Cass., 1^{er} fév. 1893 ; *Pand. fr.*, 94, 1, 1 ; Rousse, n° 277.

saurait s'effacer derrière celle de ses membres, puisque son rôle est de se substituer à eux et de les remplacer, puisque le rôle naturel du syndicat veut que, quand il agit, il reste au premier plan et ne se dérobe pas ».

Enfin, dans un autre système (1), le contrat collectif « est un arrangement, un règlement débattu d'intérêts entre deux groupes, à l'effet de servir de base aux contrats de travail proprement dits, qui demeurent individuels ». Il y a donc « une sorte de situation juridique différente à la fois du contrat proprement dit qui lie les parties par un lien volontaire et juridique...., du règlement qui les lie, juridique encore, mais impératif ». Ce serait « un contrat *sui generis*, innomé dans les codes, mais ayant son nom dans l'usage et régi par les principes généraux, eu égard à son caractère et à la volonté des parties ».

Tels sont les systèmes proposés. Il semble qu'après avoir repoussé les deux théories précédemment exposées on n'ait ici que l'embarras du choix et que l'une de ces nouvelles conceptions pourra enfin répondre à la question qui fait l'objet de ce chapitre : sinon, n'est-ce pas se montrer par trop exigeant et s'exposer à ne pas rencontrer la solution que l'on cherche ? Si les conventions collectives ne se rattachent à aucun type de contrat, c'est qu'elles sont une institution de nature originale, puisqu'elles ont été admises et reconnues par le législateur.

Et cependant, il n'est pas sûr que l'on ait encore ici la solution satisfaisante. Ce n'est pas que l'idée de considérer le contrat collectif comme une institution à part, comme un contrat innomé et *sui generis*, soit par elle-même de nature à être repoussée. Le grand principe qui, dans notre droit,

(1) Brants, *L'état légal du contrat collectif de travail*, p. 210 et 219 et s.

gouverne toute la théorie des obligations conventionnelles, c'est que toute convention est la loi des parties et que la volonté de celles-ci est souveraine et doit être respectée, lorsqu'elle n'est contraire à aucun texte de loi ni aux bonnes mœurs. En d'autres termes, le nombre des conventions n'est pas limité par la loi, et il peut s'étendre indéfiniment. Aussi l'on ne saurait qu'approuver les partisans de la théorie que nous discutons, lorsqu'ils s'élèvent contre cette méthode d'interprétation juridique, qui consiste à vouloir toujours ramener à des conceptions anciennes les institutions écloses dans un milieu nouveau et qu'on n'avait jamais connues ni pu connaître jusqu'alors. Ce serait faire du droit une science abstraite et morte, alors qu'elle est la science vivante par excellence, le droit n'étant que le reflet de la vie. Ce serait aussi mettre obstacle à tout progrès et nécessiter sans cesse l'intervention du législateur : aucune institution ne pourrait se développer sans que celui-ci vienne, non pas dire le droit, mais le faire. Le droit doit se plier aux nécessités pratiques ; ce n'est pas aux réalités concrètes de la vie à se plier au droit. Et l'on verra que, lorsque j'essaierai plus loin de démêler la complexité des rapports juridiques auxquels donnent naissance les conventions collectives, ce sera surtout à la volonté des parties que je ferai appel, sans vouloir chercher si elle rentre dans des cadres juridiques connus.

Et cependant, il ne me semble pas que la théorie du contrat innomé doive être considérée comme susceptible de résoudre les difficultés auxquelles les conventions collectives donnent lieu. Il y en a deux motifs. D'abord, les solutions proposées ne sauraient être admises ; ensuite et surtout, la question, telle qu'on la pose, est mal posée.

Tout d'abord, les définitions que l'on propose des conventions collectives, considérées comme conventions *sui generis*,

ne peuvent être acceptées, parce qu'elles sont ou manifestement insuffisantes et ne résolvent rien, ou bien sont exposées à de graves objections. Ainsi, la première définition ci-dessus donnée ne signifie pas grand'chose : on dit que le contrat collectif est un contrat où le syndicat promet d'user de son influence pour assurer la reprise ou la continuation du travail par ses membres et où le patron s'engage à modifier son règlement d'atelier dans le sens réclamé par l'intérêt professionnel commun des syndiqués. Mais il n'y a là qu'une définition, et encore une définition fort incomplète, qui ne précise rien du tout : ce n'est pas une explication ; on indique bien à quoi peuvent s'engager les parties contractantes, on ne dit pas quels seront les rapports qui naîtront de leur convention et on n'essaie pas d'expliquer comment ils se produiront, ni comment de cette convention pourra surgir une action en exécution au profit du syndicat et une action individuelle au profit de chacun de ses membres.

Le même reproche peut être fait à la dernière définition proposée. La définition est exacte, en ce sens qu'elle indique bien le but poursuivi par les parties et l'influence que leur convention devra avoir sur chaque contrat individuel à venir. Mais encore ici, il n'y a qu'une définition, et une définition plutôt économique que juridique. Sans doute, on s'en rendra compte plus tard, la convention collective doit servir de base aux conventions individuelles futures. C'est là un des résultats voulus par les parties. Mais on ne dit pas comment ni pourquoi les contrats individuels devront se soumettre aux conditions fixées par la convention collective préalable ; on ne dit pas le rôle joué par chacune des parties contractantes ; on n'explique pas les diverses actions auxquelles la convention collective donnera naissance, l'on ne dit même pas à qui elles appartiendront,

A ces différents points de vue, beaucoup plus satisfaisante est l'opinion suivant laquelle la convention collective serait une combinaison du mandat et de la stipulation pour autrui ; car elle cherche à expliquer et à justifier le rôle joué par le syndicat, à expliquer et à justifier les rapports juridiques engendrés par la convention, tout en tenant compte des besoins de la pratique. Mais elle n'est pas sans soulever quelques difficultés (1). Elle repose sur cette idée que le contrat collectif est une institution nouvelle, voulue par le législateur du 21 mars 1884, et elle en conclut que le législateur a pu introduire une convention originale et ne pouvant être ramenée à aucun type antérieur. Mais le point de départ me paraît inexact ; il n'est rien moins que prouvé que le législateur de 1884 ait songé aux conventions collectives telles que nous les avons définies, il n'a songé qu'au louage d'ouvrage collectif ou contrat d'équipe. Et, même s'il les a prévues, comme étant conformes au but qu'il assignait aux syndicats professionnels, il serait tout à fait téméraire de prétendre qu'il les ait considérées comme une institution nouvelle ou comme une institution rentrant dans un moule juridique connu ; la vérité est qu'il n'a même pas examiné la question. Par conséquent, on ne peut prétendre que cette institution, introduite en 1884 par la loi, doive s'expliquer par des principes nouveaux. Sans doute, on pourra ne pas la ramener à un type de contrat ancien ; mais encore faut-il que la conception proposée ne se heurte pas à des principes du droit commun, auxquels seul un texte de loi puisse déroger. Or, en envisageant ainsi les choses, on voit immédiatement que la solution proposée ne résiste pas à l'examen : elle se heurte d'abord à toutes les objections que l'on a

(1) Laronze, p. 424 et s. ; Moissenet, p. 177 ; Raynaud, p. 275 et s. ; Z..., note dans S, 96, 1, 329,

faites à la théorie de mandat et à celle de la stipulation pour autrui ; puis, il est impossible d'admettre que les effets d'un mandat se produisent en la personne du mandataire et que celui-ci joue le rôle de premier plan. Le syndicat est un stipulant pour autrui ou un mandataire : il ne saurait être l'un et l'autre à la fois.

D'une façon plus générale, on peut reprocher aux auteurs, qui considèrent le contrat collectif comme une convention innomée, d'avoir mal posée la question. Il ne s'agit pas de savoir si le contrat collectif est un contrat *sui generis* : tout le monde me paraît devoir être de cet avis. Car le contrat collectif n'a pas été défini par nos lois : les obligations qui en résultent sont nouvelles et n'ont d'autre source que la volonté des parties, on ne les rencontre dans aucune autre convention. En ce sens, il est difficile de ne pas considérer les conventions collectives comme des conventions innomées, au même titre que le contrat d'édition ou le compte courant. Mais, en réalité, il ne s'agit pas de savoir en quoi consiste le contrat collectif ni de le définir : il s'agit d'en déterminer et d'en expliquer les effets, il s'agit de savoir comment les parties peuvent atteindre le but qu'elles poursuivent et en vertu de quel mécanisme juridique. Or, cela est une tout autre question. Et c'est ce qu'inconsciemment ont compris les partisans de la théorie de la stipulation pour autrui ou de celle du mandat. La stipulation pour autrui, ce n'est pas une convention ou un contrat déterminé : on peut faire une stipulation pour autrui dans une vente ou dans une donation, ou dans tout autre contrat, et la stipulation pour autrui elle-même peut être une donation ou un acte à titre onéreux quelconque : elle est, pourrait-on dire, une modalité des conventions, modalité consistant en ce que les effets de la convention conclue doivent se produire en la

personne d'un tiers étranger à la convention. De même, le mandat est sans doute un contrat spécial ; mais cela n'est vrai que si on l'envisage dans les rapports entre le mandant et le mandataire, et il en est autrement si on le considère dans les rapports qui s'établissent entre le mandataire et le tiers. A cet égard, il permet de passer toutes sortes de conventions, et, vu de l'extérieur, il n'est autre chose qu'un mécanisme juridique qui permet d'expliquer comment les effets d'une convention peuvent se produire en la personne d'un individu qui, sans être présent au contrat, y est cependant partie.

Or, nous avons dit que les effets utiles des conventions collectives ne pouvaient s'expliquer par la stipulation pour autrui ni par le mandat. Pour les expliquer, il ne suffit pas de considérer les conventions collectives comme des conventions innomées : à nos yeux, elles sont très certainement des conventions innomées, puisque leur contenu ne se rencontre pas dans d'autres conventions connues. D'autre part, elles sont valables. Devons-nous en conclure que leurs effets sont actuellement inexplicables et que, tout au moins pour certains d'entre eux, l'intervention du législateur s'impose ? De telle sorte qu'on serait en présence d'une situation bizarre : les conventions collectives seraient valables et cependant leurs effets ne seraient pas sanctionnés au point de vue juridique ! Je ne crois pas qu'une telle conclusion s'impose. Il est, à mon sens, inutile d'imaginer une construction juridique nouvelle, pour expliquer les effets des contrats collectifs : ils s'expliquent très simplement par des principes connus. La vérité est que l'on a mal analysé le rôle exact du syndicat, on est allé chercher beaucoup trop loin l'explication de ce rôle, alors que depuis fort longtemps de nombreuses collectivités jouent un rôle analogue et même

identique au sien. C'est ce que je voudrais essayer de montrer dans le paragraphe qui va suivre.

§ 2. — *Comment doivent s'expliquer les rapports juridiques
nés des conventions collectives*

Pour essayer d'expliquer les rapports juridiques si complexes qui peuvent s'établir à l'occasion des conventions collectives, dont l'objet est de fixer les conditions du travail, il importe avant tout de bien comprendre comment se pose la question à résoudre et de préciser les difficultés auxquelles elle donne lieu. Et pour cela, il est utile de se placer en face de l'hypothèse la moins simple, qui d'ailleurs tend à se présenter le plus souvent dans la pratique, celle où la convention intervient entre deux collectivités, collectivité ouvrière et collectivité patronale. Sinon, on s'expose à ne pas voir les choses sous leur vrai jour et à tourner sans cesse autour des difficultés sans espoir de les solutionner d'une manière satisfaisante.

On a vu, dans notre premier chapitre, à quels besoins économiques et sociaux était dû le développement assez inattendu des accords collectifs entre le patronat et le monde ouvrier. Pour remédier à l'inégalité qui se rencontre dans le contrat individuel de louage de travail, inégalité due à l'isolement de l'ouvrier qui le contracte en présence de la puissance économique du patron qui l'embauche, les ouvriers, conscients de la force qui résulte de toute association des efforts individuels, se sont groupés et ils prétendent faire déterminer, par leur collectivité et de concert avec le patronat, les conditions du travail, taux du salaire, durée de la journée de travail, etc. Ils sont ainsi assurés que ces conditions seront discutées sur un pied d'égalité et ne seront pas

imposées par le plus fort (le patron) au plus faible (l'ouvrier). Or, le but qu'ils poursuivent, en ce faisant, est d'établir une véritable réglementation contractuelle des conditions du travail, c'est-à-dire que les conditions du travail, telles qu'elles auront été collectivement établies, devront s'imposer aux contrats individuels qui, à l'avenir, seront conclus entre les membres des collectivités qui auront été parties à la convention collective.

Un accord collectif est signé entre une collectivité ouvrière et une collectivité patronale. Il s'agit de savoir quelle en sera la valeur juridique, c'est-à-dire quels en seront les effets, ou encore, pour exprimer la même idée sous une autre forme, quelle en sera ou quelles en seront les sanctions? Or, toute la difficulté provient de ce que, ensuite de cet accord collectif, interviendront des contrats individuels de travail, qui, dans l'intention des parties ayant signé la convention collective, devront adopter les conditions collectivement déterminées, et de ce que ces contrats individuels ne semblent pas être conclus entre les mêmes parties que la convention collective. Si les conditions du travail étaient établies obligatoirement par le législateur ou l'autorité administrative, il est aisé de comprendre comment et pourquoi les parties, signataires des contrats individuels, devraient nécessairement s'y soumettre, sous peine d'une sanction fixée par la loi ou le règlement administratif, et revêtant soit un caractère pénal, soit un caractère civil, soit même les deux ensemble. Mais ici ce qu'il y a de particulier, c'est que ces conditions sont déterminées par une convention privée, par une sorte de loi d'ordre privé, n'ayant aucun caractère d'ordre public, émanant du consentement de deux collectivités, et il s'agit de savoir en vertu de quel principe et dans quelle mesure cette loi peut s'imposer à la volonté

des membres de ces collectivités, lorsque plus tard ils viendront à signer des contrats individuels entre eux. Il semble qu'à l'égard de ceux-ci la convention collective ne soit qu'une *res inter alios acta* et l'on est en droit de se demander jusqu'à quel point elle est susceptible de lier leurs volontés individuelles. En d'autres termes, toute la question est de savoir quelle est la sanction civile, sanction d'ordre purement privé, qui assurera le respect de la convention collective (1).

Il ne suffit pas d'indiquer ainsi comment se pose la question à résoudre et d'où provient la difficulté à vaincre, il importe encore d'en nettement délimiter les contours, ce qui va nous conduire à éliminer certaines hypothèses et à éviter certaines confusions.

Il résulte tout d'abord des termes mêmes dans lesquels la question vient d'être posée que nous n'envisageons les choses que sous l'aspect qu'elles revêtent aujourd'hui, c'est-à-dire en ne considérant que les conventions collectives facultatives, et en écartant l'hypothèse où la loi les décréterait obligatoires, c'est-à-dire comme devant produire leurs effets même à l'égard des non-syndiqués (2). En effet, s'il en était ainsi, les conventions collectives deviendraient une institution de droit public et l'on ne serait plus dans le domaine du droit privé. Le régime ainsi établi serait un régime de réglementation, non plus contractuelle, mais administrative, des conditions du travail, réglementation qui émanerait d'organes désignés par le législateur et qui s'imposerait aux contrats individuels en vertu de la loi (3).

(1) Cf. Laronze, p. 373 et s. ; Brants, *op. cit.*, p. 223 ; A. Richard, p. 208 et s.

(2) V. *supra*, chapitre I^{er}.

(3) Cf. Perreau et l'abbé Lemire, observations présentées à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 39 et s.).

Il deviendrait inutile de rechercher pourquoi et comment les individus devraient s'y soumettre : ils devraient s'y soumettre en vertu de l'autorité de la loi, parce que la loi ne reconnaîtrait de valables dans les contrats individuels, *passés même entre non-syndiqués*, que les clauses conformes aux prescriptions établies par les collectivités ouvrières et patronales. La situation serait la même que si la loi du 13 juillet 1906 avait décidé que, dans chaque région industrielle, le repos hebdomadaire serait organisé d'un commun accord entre les syndicats ouvriers et patronaux : si le jour de repos ainsi fixé s'imposait à la volonté des parties dans les contrats individuels de travail, ce serait en vertu de la loi, bien que ce jour ne fût pas fixé la loi elle-même. Aussi, la question que nous avons posée ne peut être discutée qu'en supposant les conventions collectives facultatives.

Une autre hypothèse à éliminer est celle où la collectivité, qui figure à la convention collective, est inorganisée juridiquement, n'a qu'une existence temporaire, sans lien permanent entre ses membres, où, pour préciser, cette collectivité est privée de ce qu'on appelle la personnalité morale. Il en sera ainsi particulièrement dans le cas d'un contrat collectif signé par un comité de grève, par les délégués des ouvriers d'une usine ou par ceux de plusieurs patrons. Il me paraît, en effet, que, dans cette hypothèse, la question ci-dessus indiquée ne peut pas se poser, faute d'un groupement permanent capable d'assurer l'exécution de la convention collective. Il est facile de comprendre qu'alors les effets de la convention collective n'ont rien d'original et peuvent tous s'expliquer au moyen des règles ordinaires du droit commun, au moyen des règles du mandat, de la gestion d'affaires ou de la stipulation pour autrui. Quelle est, en effet, la situation qui s'offre à nos yeux ? Nous voyons un

certain nombre de délégués, un comité de grève, qui, pour mettre fin à une grève ou la prévenir, viennent exposer aux patrons les revendications des ouvriers que ceux-ci emploient et chercher à s'entendre avec eux pour établir d'un commun accord les bases essentielles des contrats individuels de travail. Or, à quel titre ces délégués entrent-ils en rapport avec les patrons ? Si l'on n'a en vue que les ouvriers actuellement employés ou employés avant la grève, ils agissent au titre de mandataires ou de gérants d'affaires : de mandataires à l'égard de ceux qui leur ont donné une procuration préalable, de gérants d'affaires à l'égard de ceux qui ne leur auront pas donné de procuration et qui cependant voudront profiter de l'accord conclu. Il y a bien mandat (ou gestion d'affaires), puisque ces délégués ne sont que les porte-parole des ouvriers en grève, leur personnalité s'efface derrière celle de ces derniers, et, une fois leur mission remplie, ils n'auront pas à se préoccuper d'assurer l'exécution de la convention : ce soin appartiendra à chaque ouvrier individuellement, au nom de qui ils auront traité. Et, comme la collectivité qui les a mandatés est inorganisée, comme il n'y a pas eu mise en commun des intérêts individuels dans le but de les faire respecter, on ne pourra parler d'action collective ; il ne naîtra de la convention signée par le comité de grève que des actions individuelles contre les patrons, et cela parce qu'il n'y a pas eu en réalité convention collective, mais une pluralité de conventions individuelles. Il ne saurait être question non plus ni d'action au profit de la collectivité contre chacun de ses membres, au cas de violation du traité conclu, ni d'action individuelle au profit de chacun d'eux contre celui d'entre eux qui ne respecterait pas la convention.

Si, d'autre part, la convention ainsi conclue doit s'appli-

quer aux ouvriers qui, actuellement étrangers à la collectivité représentée, viendraient à être engagés par les patrons signataires, il ne faut voir là qu'une stipulation pour autrui, et une stipulation pour autrui valable comme répondant aux conditions exigées par l'art. 1121 C. civ. Ceux en effet qui font cette stipulation au profit des ouvriers futurs, ce sont les membres de la collectivité représentés au contrat, c'est-à-dire parties au contrat. Or, en même temps qu'ils stipulent au profit des ouvriers futurs, ils stipulent pour eux-mêmes ; et par conséquent l'on ne saurait appliquer ici la nullité prescrite par l'article 1119. Mais, il faut bien le remarquer, l'action en exécution de la convention, en ce qui concerne les ouvriers qui seront plus tard embauchés, n'appartient qu'à ceux-ci mêmes : elle ne saurait appartenir à la collectivité, qui n'a pas intérêt à cette exécution de la convention aux profit des ouvriers futurs, puisque, sitôt la convention signée, elle a cessé d'exister en tant que collectivité.

Enfin, j'ai dit aussi que, pour bien délimiter la question à résoudre, certaines confusions devaient être évitées. La difficulté provient, a-t-il été remarqué, de ce que la convention collective doit, pour atteindre le but poursuivi par les parties, être respectée par les contrats individuels à venir. Or, elle ne peut s'élever qu'à l'égard de certaines des clauses insérées dans la convention collective. Il est en effet certaines clauses (1) qui n'intéressent en rien les contrats individuels futurs, ce sont celles que la collectivité stipule uniquement en tant que personne morale et qui ne doivent produire d'effets qu'entre elle et l'autre partie : il en est ainsi par exemple des clauses par lesquelles le syndicat

(1) Voy. *supra*, chap. II.

ouvrier s'engage à fournir aux patrons les ouvriers dont ils pourront avoir besoin, ou bien fait reconnaître par les patrons son existence, ou bien stipule des patrons la construction d'habitations à bon marché ou la constitution d'une caisse de retraites. Ces clauses doivent être soigneusement distinguées de celles qui ont pour objet la détermination des conditions du travail : elles n'influent nullement sur les contrats individuels et il ne peut s'élever aucune difficulté particulière relativement à leurs effets ou à leur sanction.

Une confusion d'un autre genre mérite d'être signalée. Les conditions fixées dans le contrat collectif sont destinées à être incorporées plus tard dans les contrats individuels. Or, il faut bien remarquer ceci, lorsqu'elles auront été ainsi incorporées dans un contrat individuel, elles prendront le caractère et la force juridique de ce contrat (1), et il faudra ne pas confondre les effets qu'elles produiront en tant que clauses de ce contrat individuel et ceux qu'elles produiraient en tant que clauses du contrat collectif. Ainsi, supposons qu'un ouvrier syndiqué vienne à être embauché aux conditions prévues par la convention collective : il s'élève ensuite une difficulté entre lui et son patron au sujet du paiement du salaire, ou bien l'ouvrier prétend que son patron l'a fait travailler plus longtemps qu'il n'avait été stipulé. Le litige dépendra uniquement de l'interprétation et de l'exécution du contrat individuel : il n'intéressera pas les effets de la convention collective. Pour que l'on puisse parler des effets de la convention collective et de la sanction à y attacher, il faut donc supposer qu'un contrat individuel ayant été conclu, les conditions qu'elle a stipulées n'y ont pas été respectées.

(1) Cf. Brants, *op. cit.*, p. 219 et 230.

Ces observations préliminaires étant faites, on voit exactement dans quels termes la question se pose. Il faut se placer dans l'hypothèse où la convention a été conclue par une collectivité personne morale, nous supposons par un syndicat. Quelle en est la nature juridique ? En quoi consiste-t-elle ? L'on sait que, pour qu'elle ait un rôle utile, elle doit produire certains effets : conférer au syndicat une action en exécution contre l'autre partie, — aux patrons une action en dommages-intérêts contre le syndicat, si les ouvriers syndiqués contreviennent à la convention ; — permettre à chaque ouvrier syndiqué d'agir individuellement contre le patron qui ne respecterait pas les conditions fixées ; — à chaque patron d'agir contre chaque ouvrier syndiqué qui violerait le traité ; — attribuer au syndicat une action en recours contre chacun de ses membres qui ne se soumettrait pas aux clauses contenues dans la convention collective, — etc... En d'autres termes, tous les effets des conventions collectives doivent se ramener à cette idée : assurer la conformité des contrats individuels avec ces conventions collectives. Comment peuvent-ils s'expliquer ? A quel mécanisme juridique faut-il avoir recours ? Tout revient à analyser les différentes obligations que les parties ont entendu faire naître, et à rechercher qui les a contractées et à quel titre (1). C'est le tort des théories précédemment discutées de ne pas s'être livrées à cette analyse : elles n'ont vu qu'une partie de la question, celle de savoir comment on pouvait expliquer le droit pour le syndicat d'agir en justice contre le patron. C'est là évidemment un côté important de

(1) Cf. Lotmar, *Der Arbeitsvertrag*, t. I, p. 775 : « La question de savoir quels sont les effets juridiques du contrat de tarif se résout comme dans tous les autres contrats dépourvus de réglementation légale... et d'après le but que les parties se proposent d'atteindre dans la conclusion de leur contrat ».

la question, mais ce n'est pas le seul : se limiter à son seul examen, c'est s'exposer à mal comprendre le rôle exact joué par le syndicat et les différents rapports qui s'établissent par le fait des conventions collectives. Et c'est précisément ce qui est arrivé avec les théories du mandat et de la stipulation pour autrui. On a vu un syndicat stipulant au profit de ses membres certaines conditions favorables de travail ; on a voulu expliquer son rôle, pour savoir s'il aurait lui-même une action en exécution de la convention ou en dommages-intérêts, et, pour ce faire, on s'en est tenu aux apparences. On a pensé qu'il y avait en présence trois groupes distincts de personnes : le syndicat, les patrons, les membres du syndicat. Et l'on s'est attaché à déterminer le rôle exact joué par chacun d'eux. Logiquement et tout naturellement, en partant de ce point de vue, l'on ne pouvait aboutir qu'à l'une ou l'autre de ces conceptions : considérer les conventions collectives comme l'exécution d'un mandat, ou comme des stipulations pour autrui.

On a vu précédemment les objections, non seulement d'ordre juridique, mais aussi d'ordre pratique, que l'on pouvait faire à l'une et à l'autre de ces conceptions et qui suffiraient à les faire écarter. Mais, alors même qu'elles n'existeraient pas, il en est une, que j'ai annoncée, qui subsisterait néanmoins. De ce fait que l'on a borné ses recherches à l'explication de l'action collective à conférer au syndicat, on a pensé que le problème se posait ainsi : étant donné qu'il y a trois groupes d'intéressés au contrat collectif, comment expliquer que, en le concluant, deux d'entre eux peuvent faire acquérir au troisième un droit contre celui qui s'y oblige, et que le stipulant acquière cependant, lui aussi, une action en exécution ? Or, le problème doit être posé dans des termes plus larges : il s'agit

encore une fois de se demander quelles sont les différentes stipulations qui interviennent et surtout entre qui elles interviennent. Si on consent à poser le problème en ces termes et à voir les choses d'un peu plus haut qu'on ne les a vues jusqu'à présent, on s'aperçoit que c'est faire absolument fausse route que de voir dans la conclusion d'une convention syndicale, soit l'exécution d'un mandat, soit la réalisation d'une stipulation pour autrui ; car, en réalité, il n'y a pas *trois* groupes de personnes intéressées à la convention, le syndicat, les patrons (ou le syndicat patronal) et les membres du syndicat : il n'y en a que *deux*, le syndicat, c'est-à-dire les membres syndiqués, et l'autre partie contractante, c'est-à-dire le groupe des patrons. En d'autres termes, il ne saurait s'agir de chercher la solution de la question dans le domaine du mandat ou de la stipulation pour autrui : elle se trouve dans un domaine différent, où les règles du mandat et de la stipulation pour autrui n'ont rien à faire, dans le domaine de la personnalité morale (1). En

(1) Ainsi posée, la question avait déjà été entrevue. Laronze (p. 379 et s.) avait, avant nous, parfaitement compris que c'était dans la notion de la personnalité morale qu'il fallait en chercher la solution, si l'on voulait aboutir à une solution satisfaisante et exacte. Mais il n'a peut-être pas réussi à faire abstraction complète des idées généralement admises en matière de contrat collectif et il semble qu'il se soit arrêté à mi-chemin. Son système, si je l'ai bien compris, consiste à combiner les règles de la stipulation pour autrui avec celles de la représentation en matière de personnalité morale : il y aurait, en somme, une sorte de dédoublement de la collectivité personne morale, qui intervient au contrat, suivant qu'on l'envisage de l'extérieur ou de l'intérieur (p. 410). Aussi, en arrive-t-il à expliquer les conventions collectives par la notion de la stipulation pour autrui, car il ne se libère pas de certaines idées, qui, j'espère le démontrer, sont absolument inexactes. Par exemple, lui aussi, il voit l'intervention de *trois* éléments dans la conclusion d'une convention collective (p. 384) ; — lui aussi, il parle de « la représentation d'une collectivité par une personne morale » (p. 383), alors que cette personne morale n'est autre que la collectivité elle-même. En tous cas, on ne peut que lui rendre hommage d'avoir signalé le véritable nœud de la difficulté. V. aussi Deslandres, note précitée (§ 1, *in fine*) ; Saintelette, *op. et loc. cit.* ; Labbé, note précitée ; Moissenet, p. 205 et s.

se plaçant sur ce terrain qui, à mon sens, est le vrai, on arrive à expliquer, sinon tous les effets que l'on peut souhaiter voir produire aux conventions collectives, du moins les plus importants d'entre eux. C'est ce que je vais essayer de montrer ici, tout en réservant, pour le chapitre suivant, des développements plus importants en ce qui concerne les effets des conventions collectives, effets qui découleront tout naturellement des principes qui vont être posés maintenant

On a pensé qu'il y avait dans les conventions collectives une institution juridique tout à fait nouvelle et originale. Or, à tout bien réfléchir, on est en présence d'une situation dont la pratique nous offre de multiples exemples. De quoi s'agit-il en somme ? Il s'agit d'une collectivité organisée, d'une personne morale, qui passe un contrat au nom et dans l'intérêt de ses membres, contrat qui est conforme au but qu'elle poursuit et à la mission qu'elle doit remplir. Mais ne voyons-nous pas chaque jour une collectivité stipuler au nom de ses membres ? Est-ce autre chose qu'accomplit une société civile ou commerciale, lorsqu'elle achète, vend, emprunte ? N'est-ce pas la même chose qui se produit, lorsqu'une association syndicale de propriétaires s'entend avec un entrepreneur pour l'exécution de certains travaux d'intérêt commun ? Et, si l'on veut des exemples encore plus précis et qui se rapprochent encore plus de la situation que nous voulons analyser, ne voyons-nous pas chaque jour des associations mutuelles s'entendre avec des fournisseurs, des compagnies de transport, des médecins, des pharmaciens, etc., pour obtenir des conditions spéciales au profit de leurs membres ? Et ne trouvons-vous pas des exemples de conventions collectives dans les contrats passés par la Société des auteurs et compositeurs de musique, avec les

directeurs de théâtres? Là aussi, on voit une collectivité organisée qui, de concert avec une autre partie, établit un certain nombre de conditions appelées à s'incorporer plus tard dans les contrats individuels, que chacun de ses membres viendrait à passer avec cette même partie. Sans doute, la Société des auteurs joue en outre le rôle de mandataire, en ce sens que bien souvent c'est elle-même qui, au nom de chacun de ses membres, conclut les contrats individuels et s'occupe de recouvrer les bénéfices qui reviennent à chacun d'entre eux : elle est le mandataire général, l'agent d'affaires, en quelque sorte, de chacun de ses membres. Il en serait ainsi si, comme on l'a proposé et comme nous le verrons, les syndicats professionnels étaient chargés de prendre la défense des intérêts *individuels* de chacun de leurs membres : mais, en laissant de côté ce point un peu spécial et différent de la question que nous étudions, il y a identité de situation, lorsqu'un syndicat professionnel signe un contrat destiné à fixer, préalablement à tout contrat individuel, les conditions du travail, et lorsque la Société des auteurs signe avec un directeur de théâtre un contrat par lequel celui-ci s'engage à respecter certaines conditions dans les contrats individuels qu'il passera avec chacun des auteurs syndiqués.

Aussi, lorsque l'on tient compte de cette identité de situations, on voit combien large est la question que nous discutons : elle dépasse singulièrement le domaine des contrats collectifs relatifs à l'organisation du travail, elle domine toute la théorie des personnes morales, puisqu'il s'agit au fond d'expliquer les contrats que les personnes morales concluent au nom, dans l'intérêt ou à la charge de leurs membres.

C'est, semble-t-il, parce que l'on n'a pas vu les choses

sous cet angle que l'on s'est efforcé de justifier les effets des conventions collectives à l'aide des principes applicables au mandat ou à la stipulation pour autrui. Sinon, peut-être n'aurait-on jamais songé à considérer le syndicat comme le mandataire de ses membres ou comme stipulant au profit de ses membres, véritables tiers bénéficiaires d'une stipulation pour autrui. A-t-on jamais prétendu qu'une société était le mandataire de chacun de ses membres, ou qu'elle stipulait à leur profit, qu'elle stipulait pour autrui ? Sans doute, lorsqu'une société passe un contrat, lorsqu'un syndicat signe une convention collective, il y a bien exécution d'un mandat, il y a peut-être aussi stipulation pour autrui (à l'égard des opposants et, ce qui est moins certain, à l'égard des futurs membres de la société ou du syndicat) : mais ceux qui sont les mandataires, ceux qui stipulent pour autrui, ce sont les administrateurs de la société, c'est le directeur du syndicat, ce sont les personnes qui, au nom de la société ou du syndicat, au nom de la collectivité, ont signé matériellement le contrat ; mais on ne saurait prétendre que le mandataire ou le stipulant pour autrui, c'est la société elle-même, c'est le syndicat lui-même. Et cela, par un motif péremptoire, pour une raison qui fait apparaître le vice capital des théories du mandat ou de la stipulation pour autrui : parce que la société, le syndicat, c'est la collectivité elle-même, c'est-à-dire l'ensemble des intéressés, de ceux qui sont appelés à profiter du contrat ou à exécuter la promesse faite en leur nom. On ne saurait ainsi dédoubler le syndicat ou la société et l'ensemble de ses membres : le syndicat, la société, n'existe pas, ou plutôt ce n'est que l'expression juridique de la collectivité elle-même.

En somme, à mon avis, il ne saurait être question de stipulation pour autrui ou de mandat, dans le sens où on l'a

compris à l'occasion des conventions collectives : le syndicat n'est pas un mandataire, ce n'est pas un stipulant pour autrui, le mandataire ou le stipulant pour autrui, ce sont les délégués du syndicat. Ce syndicat, lui, n'est autre que le *mandant* ou, s'il n'y a pas eu de procuration préalable, le *maître* dont l'affaire est gérée par ceux qui, physiquement, ont signé le contrat. Le syndicat n'est pas un mandataire, car il est lui-même partie au contrat : c'est lui-même qui y est représenté, il n'est pas un représentant. Si l'on peut parler d'une dualité de personnes intervenant au contrat, ce n'est pas en voulant désigner le syndicat et chacun de ses membres, c'est en désignant le syndicat, c'est-à-dire l'ensemble des membres syndiqués, et ceux qui représentent le syndicat. L'on ne saurait, en effet, considérer, ainsi qu'on l'a fait (1), les ouvriers ou les patrons syndiqués, comme des tiers à l'égard du syndicat, comme étant *autrui* (2). Il y a là une monstruosité juridique, absolument contraire à la réalité des faits : car, dans la réalité des faits, il y a confusion entre le syndicat et ses membres.

Il importe cependant de bien préciser encore les choses et de prévoir certaines objections que l'on pourrait être porté à faire à cette manière de voir.

Indépendamment des critiques d'ordre secondaire que l'on peut faire à la théorie du mandat et à celle de la stipulation pour autrui, ces théories seraient peut-être soutenables, si la conception ancienne de la personnalité morale était vraie, si l'on pouvait considérer l'attribution de la personnalité juridique à une collectivité comme la création d'un être fictif, absolument distinct des membres qui composent cette collectivité. Et à vrai dire, ces théories reposent au fond sur

(1) Raynaud, p. 277.

(2) Laronze, p. 440.

cette conception : le syndicat est un être juridique, distinct de ses membres, et, lorsqu'il vient à conclure un contrat collectif, ce ne peut être que comme leur mandataire ou comme un stipulant pour autrui, puisque la personnalité de ce syndicat ne se confond pas avec celle de ses membres. Mais une semblable conception nous paraît inadmissible et rien ne montre mieux l'inexactitude de la théorie de la personnalité-fiction que ce dédoublement de la personnalité du groupe personnifié et de celle de ses membres. Comment peut-on sérieusement penser que, lorsqu'une société contracte, ce n'est qu'à titre de mandataire de ses membres ? que ce ne sont pas ces membres eux-mêmes, les actionnaires, s'il s'agit d'une société par actions, les associés en nom et les commanditaires, dans les sociétés par intérêt ? Comment admettre que, lorsque la Société des auteurs traite avec un directeur de théâtre, ce ne sont pas les auteurs syndiqués qui traitent eux-mêmes avec le directeur ? Comment ne pas reconnaître que, dans le cas où un syndicat professionnel établit, de concert avec les patrons, les conditions du travail, ce ne sont pas les ouvriers eux-mêmes qui passent le contrat ? Et il suffit de pousser les choses à l'absurde pour voir à quel point une conception de ce genre est fausse : supposons qu'un syndicat peu important, un syndicat de vingt membres, pour mettre fin à une grève, désire s'entendre avec les patrons, et, plutôt que de se faire représenter par des délégués, les membres syndiqués viennent eux-mêmes discuter les conditions du travail. Dira-t-on que c'est le syndicat qui, en sa qualité de personne morale, de personne distincte de celles de ses membres, signe le contrat ? Dira-t-on que les membres du syndicat, physiquement présents à la convention, sont des tiers représentés ? Il suffit de poser la question pour apercevoir immédiatement la réponse. Or, les choses sont

absolument les mêmes, lorsque les syndiqués se font représenter par leurs directeurs : ce n'est pas le syndicat qui contracte, ce sont les syndiqués eux-mêmes. De même que, lorsqu'une société emprunte ou achète, ce sont les associés eux-mêmes qui empruntent et qui achètent, et non pas la société au nom et au profit ou à la charge de ses membres. Le syndicat n'est pas le mandataire de ses membres ; dans les contrats qu'il passe, on ne saurait voir non plus des stipulations pour autrui. Ainsi qu'on l'a très justement fait remarquer, les articles 1119 et 1121 C. civ. sont étrangers aux personnes morales, lorsqu'elles agissent en vue des intérêts particuliers dont elles ont la charge (1).

Et ces articles sont étrangers à la théorie de la personnalité morale, parce que l'on ne peut considérer un groupement personnifié comme étant un être abstrait, doué d'une vie propre, un être distinct des membres physiques et réels qui le composent. Il ne saurait être question ici de faire une théorie de la personnalité morale ni d'exposer les différentes théories qui ont été proposées pour expliquer ce qu'il faut entendre sous cette expression et les phénomènes juridiques qu'elle revêt (2). Mais il importe de faire remarquer que, de plus en plus, la conception de la personnalité-fiction est battue en brèche, et qu'il y a aujourd'hui une tendance marquée à expliquer les différents phénomènes qui sont cachés sous le voile de la personnalité civile, sans faire appel à l'existence d'un être abstrait et fictif. C'est ce que l'on

(1) Saleilles, *Etude sur la théorie générale de l'obligation*, 1901, p. 269, note 1.

(2) Il suffira de renvoyer aux remarquables pages que M. Planiol a consacrées à cette étude et à la bibliographie détaillée qu'il donne : t. I, n° 3005 et s. On trouvera aussi un résumé très clair et très précis des différentes théories émises dans un intéressant article de M. Margat, récemment paru : *De la capacité des associations déclarées*, dans la *Rev. trim. de dr. civil*, 1907, p. 13 et s.

a essayé de faire pour les personnes morales en général, pour les sociétés civiles et commerciales, pour les personnes morales du droit administratif (1). Peut-être est-il difficile, sinon impossible, de vouloir ramener à une seule et même conception toutes les personnes morales et peut-être y aurait-il lieu de distinguer à cet égard entre les personnes morales publiques et les personnes morales privées. Ce qui est certain, c'est que, qu'il s'agisse des unes ou des autres, il est aujourd'hui à peu près démontré, à mon sens, que tous les effets découlant de la personnalité morale se justifient sans faire intervenir l'existence d'une entité juridique, d'un être fictif. En ce qui concerne les associations ou les sociétés à but lucratif, en particulier, sous la dénomination de personnalité morale, il faut voir la réalité des choses (2), c'est-à-dire un groupement d'individus, qui se sont réunis dans un but commun, qui ont uni leurs forces ou leurs intérêts individuels en vue d'une même fin, et qui, pour y parvenir, ont consenti une véritable séparation de patrimoines, de façon à constituer un patrimoine commun soustrait à l'action des volontés individuelles. Il n'y a là qu'une modalité de la propriété, et, ce qu'il faut bien remarquer, tous les droits résident sur la tête des membres associés, et non pas sur la tête d'un être imaginaire ; c'est aussi à eux qu'incombent toutes les charges, seulement ces charges ne peuvent grever qu'une fraction de leur patrimoine, celle qu'ils ont bien voulu mettre en commun (3). Si donc on ne peut parler

(1) Planiol, t. 1^{er}, n^{os} 3003 et s. ; Mongin, *Rev. crit.*, 1890, p. 697 ; De Vareilles-Sommières, *Les personnes morales*, p. 225 ; Thaller, *Tr. élém. de dr. comm.*, 3^e éd. n^{os} 287 et s. ; Berthélemy, *Tr. élém. de dr. admin.*, 4^e éd., p. 32 et s. ; Margat, *op. et loc.cit.* — V. aussi De Ihering, *L'esprit du droit romain*, trad. Meulenaere, t. IV, p. 326.

(2) V. not. Margat, p. 21.

(3) Et encore cela n'est pas exact pour toutes les associations (en prenant ce mot dans un sens très large). C'est ainsi que, dans beaucoup de groupe-

sérieusement de la naissance d'un être fictif, indépendant des membres qui le composent, on voit combien il est faux, et contraire à la réalité des faits, de dire que la personne morale est le mandataire de ses membres ou qu'elle stipule à leur profit. Et cela, parce qu'elle n'est pas distincte de ses membres, parce qu'elle se confond avec eux, parce qu'ils ne sont pas des tiers pour elle. Les théories du mandat et de la stipulation pour autrui reviennent à prétendre que l'on peut être son propre mandataire ou que l'on peut stipuler pour soi-même. Être son propre mandataire, cela est impossible; stipuler pour soi-même, c'est une vérité qui saute aux yeux.

Il ne faudrait pas croire que la personnalité juridique ainsi expliquée se confonde avec le régime de l'indivision proprement dite, qui est un régime d'inertie et soumis à des règles tout à fait différentes. Il y a, en effet, cette différence, différence capitale il faut le remarquer, entre les deux régimes : lorsqu'il y a personnalité morale, la communauté de droits provient d'un contrat, société ou association, par lequel les parties consentent à mettre en commun certains droits ou certains intérêts et à les soustraire à l'action des volontés individuelles, de façon à ce qu'ils soient soumis à une action commune en vue d'un but commun. De là résulte

ments personnifiés, les membres associés répondent des dettes même sur la fraction de leur patrimoine qu'ils n'ont pas mise en commun. Il en est ainsi dans les sociétés en nom collectif en particulier, dans les sociétés civiles constituées sous une forme autre que la forme par actions. L'on sait même qu'on a beaucoup discuté sur le point de savoir si, dans une société civile, les associés pourraient limiter leur responsabilité au montant de leur apport. Cette discussion a perdu de son importance depuis la loi du 1^{er} août 1893, qui a reconnu expressément les sociétés civiles par actions; elle n'en subsiste pas moins aujourd'hui pour les sociétés civiles qui ne veulent pas se soumettre aux formalités des lois du 24 juillet 1867 et du 1^{er} août 1893. — V. not. Thaller, *op. cit.*, nos 751 et s.; Lyon-Caen et Renault, *Tr. de dr. comm.*, t. II, nos 1077 et s.

tent toutes les différences qui séparent l'indivision et la personnalité morale ; de là résulte aussi que le régime de l'indivision est un régime temporaire, tandis que celui de la personnalité civile est permanent, sinon perpétuel.

On nous excusera de nous être ainsi étendu sur des principes connus. Mais il n'était pas inutile de les rappeler, car c'est en les appliquant aux syndicats professionnels que l'on peut expliquer les effets des conventions collectives dont nous avons entrepris la construction juridique. Tout se simplifie, et les différentes obligations contractées par chaque partie sont parfaitement mises en lumière.

Lorsqu'en effet un syndicat entre en rapports avec les patrons pour déterminer de concert les conditions du travail, que se passe-t-il en réalité ? Y a-t-il un être fictif, le syndicat, qui est partie au contrat et stipule au nom des syndiqués ? Evidemment non (1). Ce sont les syndiqués *eux-mêmes* qui, en réalité, sont parties au contrat, ce sont eux qui traitent avec les patrons ; ce sont eux qui acquièrent des droits contre eux, ce sont eux qui s'obligent vis-à-vis d'eux. Et il n'est pas vrai de dire que le syndicat, en signant le contrat, est l'agent de la collectivité qu'il représente ou le

(1) Je ne saurais à cet égard me ranger à l'avis de Waldeck-Rousseau, lorsqu'il écrivait (Consultation reproduite sous Aix, 26 janvier 1887, *Recueil périod. de procéd. civile*, 1887, p. 52 et s.) : « Le syndicat, envisagé comme personne morale, n'est point la somme et pour ainsi dire la résultante des intérêts privés de chacun de ses membres. *Il en demeure parfaitement distinct* et les droits qu'il représente, les intérêts qu'il personnifie sont précisément ceux qui, n'étant le patrimoine d'aucun des sociétaires, ne peuvent être exercés par aucun d'eux ». S'il est vrai que le syndicat n'est pas la résultante de tous les intérêts de ses membres, il n'est pas moins exact qu'il est la résultante de certains d'entre eux, ceux que ses membres ont eus en vue, lorsqu'ils se sont groupés dans un but de défense commune. Cf. Saleilles, (*Etude sur la théorie générale de l'obligation*, 1901, p. 269, note 1) : « Bien que la personne morale soit un être juridique distinct, au point de vue de ses droits patrimoniaux, des êtres réels qui la constituent, on peut dire qu'elle n'est que la résultante sous forme d'intérêt collectif, des intérêts particuliers qu'elle représente ».

porte-parole de ses membres (1), pas plus qu'il n'est exact de dire que le rôle du syndicat est de se substituer à ses membres (2), parce que le syndicat et ses membres, c'est tout un, et qu'on ne peut, sans nier la réalité, les distinguer. La vérité est que, au lieu de s'entendre isolément avec les patrons, les ouvriers, s'étant syndiqués, prétendent discuter collectivement avec les patrons les conditions du travail : ce n'est pas un ouvrier isolé qui contracte avec son patron, c'est un groupe d'ouvriers, une collectivité, qui contracte avec un ou plusieurs patrons. L'on ne peut prétendre non plus que le syndicat *représente* ses membres, car les personnes du représentant et celle du représenté se confondent : on ne pourrait parler de représentation que si le contrat collectif devait s'imposer même aux non-syndiqués ; il serait alors exact de dire que les syndiqués ont représenté les non-syndiqués ou ont stipulé pour eux. En dehors de là, le contrat collectif est conclu par ceux-là mêmes qui seront appelés à en profiter. Ce sont les ouvriers eux-mêmes qui déterminent à l'avance les conditions auxquelles seules les contrats individuels pourront à l'avenir être conclus (3).

Si l'on consent à ne voir ainsi, sous le terme de syndicat, que les ouvriers qui composent le syndicat, si l'on admet que ce sont eux qui, par l'intermédiaire de leurs directeurs

(1) Laronze, p. 433.

(2) Deslandres, note précitée.

(3) On pourra utilement rapprocher de ce que j'écris au sujet des conventions passées par un syndicat les idées fort justes émises par M. Planiol, au sujet des délits commis par un syndicat : note sous trib. Seine, 5 déc. 1905, D. 1907, 2, 52. Dans l'espèce, il s'agissait d'un ouvrier qui, ayant fait condamner un syndicat à des dommages-intérêts pour entrave à la liberté de travail, ne put faire exécuter la condamnation ; le syndicat, en effet, s'était dissous et s'était reformé sous un autre nom. L'ouvrier poursuivit alors personnellement les directeurs de l'ancien syndicat, qui étaient aussi ceux du second, et les fit personnellement condamner par le tribunal de la Seine comme ayant eux-mêmes porté préjudice au demandeur. Or, dans sa note,

ou administrateurs, s'entendent avec les patrons, il est facile de voir que, pour connaître les effets des conventions collectives, il suffit d'analyser les rapports que les parties ont voulu créer entre elles, les obligations qu'elles ont voulu faire naître, il suffit d'analyser leur intention. Et je crois qu'en adoptant cette conception, il est facile de justifier tous les effets juridiques qui sont produits par le fait qu'une convention collective a été signée. C'est à cette analyse que va être consacré le chapitre qui suit : il ne sera que le développement et l'application des principes que l'on vient d'essayer d'établir.

Mais auparavant, il importe de prévoir quelques objections possibles, de manière à éviter tout malentendu. Il semble en effet que la façon dont nous envisageons les choses soit contraire à certaines solutions que nous avons précédemment défendues. Ainsi, suivant l'opinion que j'ai soutenue plus haut, il ne faut voir de véritables conventions collectives que dans celles qui sont passées par une collectivité organisée : au contraire, celles qui sont conclues par un comité de grève ou une collectivité inorganisée, ne sont pas de véritables conventions collectives. Or, pourrait-on dire, il semble bien qu'il ne puisse jamais y avoir de conventions collectives, puisque, dans toute collectivité même organisée,

M. Planiol émet cette idée que l'ouvrier aurait pu aussi bien faire condamner tous les syndiqués, qui en réalité étaient seuls coupables, et non pas le syndicat, personne morale, être fictif, et par conséquent inexistant. Lorsque le syndicat a porté préjudice à l'ouvrier, en réalité ce sont les membres qui le composaient qui ont commis le délit : c'est donc eux qui sont personnellement responsables, et la disparition du syndicat ne saurait les exonérer de leur responsabilité. Et M. Planiol montre très nettement que c'est uniquement par un abus de la fiction de la personnalité morale que l'on peut parvenir à dégager les syndiqués de toute responsabilité et à commettre ainsi une véritable injustice. Il me semble que ces idées sont aussi exactes lorsqu'il ne s'agit plus d'un acte délictuel, mais d'un acte conventionnel passé par un syndicat dans les limites de sa capacité.

ce sont les membres qui la composent qui les concluent eux-mêmes : n'y a-t-il pas là une pluralité de conventions individuelles, comme dans le cas où le groupement n'est pas personnifié ? Quelle différence y a-t-il entre les deux situations, surtout si on admet, ainsi que je l'ai proposé, que la majorité ne peut imposer sa volonté à la minorité, et qu'il faut le consentement, exprès ou tacite, de chaque syndiqué pour qu'on puisse lui opposer les effets de la convention ?

De même, il semble aussi qu'avec notre manière de voir on ne puisse fournir une explication plausible du droit pour le syndicat d'ester en justice afin de faire respecter la convention par lui conclue, puisqu'il n'y a que des conventions individuelles en réalité qui ont été signées. De même encore, comment expliquer que la convention syndicale s'impose aux membres futurs du syndicat ? Sans doute on peut prétendre qu'à leur égard les membres actuels ont fait une stipulation pour autrui. Mais cela n'est vrai que si la convention est faite en leur faveur : si au contraire ce sont eux qui s'obligent, ce qui sera généralement le cas lorsque la convention sera signée par un syndicat de patrons, comment expliquer, sans tomber sous la nullité des promesses pour autrui, que les futurs syndiqués soient obligés de respecter la convention ?

Toutes ces objections possibles ne sont en somme que les expressions différentes d'une même idée : c'est qu'il ne paraît pas y avoir de différence entre le cas où une convention est conclue par une collectivité inorganisée et celui où elle est signée par un groupement personnifié. Et cependant, nous-même avons eu soin de distinguer les deux hypothèses et même de refuser le nom de convention collective à la convention signée dans le premier cas.

Il est bien certain qu'il y a une grande analogie entre les

deux hypothèses. En analysant la notion de la personnalité morale ainsi que nous l'avons fait, il faut reconnaître que, si l'on regarde les choses d'un peu loin, il semble qu'il ne puisse y avoir de grande différence, ou, s'il y en a, de différence essentielle entre l'indivision et la personnalité civile. Et au fond on ne peut nier que les deux régimes présentent cette ressemblance que, dans l'un et l'autre cas, il y a une communauté d'intérêts, un groupement d'intérêts individuels semblables. Dès lors, on peut très bien admettre qu'il y a une grande analogie entre une convention signée par un syndicat et celle qui est conclue par une collectivité non organisée, les ouvriers d'une usine par exemple.

Mais il ne faut pas s'arrêter à cette simple analogie et il faut aller un peu plus au fond des choses. Or, s'il est vrai que l'indivision et la personnalité juridique d'une association ne répondent pas à des conceptions essentiellement différentes, s'il est exact que la convention passée par un syndicat ressemble beaucoup (si du moins on adopte notre manière de voir) à celle que vient à signer un groupement non syndicalisé, il est cependant une particularité extrêmement importante qui sépare les deux hypothèses et qui, à elle seule, suffit à expliquer et à justifier la dissemblance des effets produits. Cette particularité réside dans ce fait qu'à la base de toute personne morale, à la base du syndicat, il existe un contrat (société, association, statuts du syndicat, etc.), librement formé entre les membres du groupe personnifié. Là est la différence capitale entre l'indivision et la personnalité morale ; là est la différence qui saute aux yeux entre la convention signée par un syndicat et celle conclue par un comité de grève. Ce contrat, en effet, crée entre les parties un lien permanent, et non pas temporaire, il manifeste de leur part la poursuite d'un but commun et

le désir de soumettre les intérêts mis en commun à une action collective et unitaire. Et de cette communauté de but, il résulte que le groupement est destiné à durer autant que le but n'aura pas disparu et que les différents droits qui naîtront au profit de chacun de ses membres, étant les mêmes et répondant à une même fin, pourront être soumis à une action collective. Le régime de l'indivision est tout autre, le plus souvent il ne résulte pas d'un contrat, il est créé par la loi, c'est un régime temporaire, car, s'il y a communauté d'intérêts, le lien qui groupe ces intérêts est en quelque sorte accidentel et ne répond pas à une communauté de but à atteindre. Aussi ce régime est-il un régime anarchique, inorganisé, non soumis à une action commune, et frappé le plus souvent de stérilité. Les intérêts des indivisaires, s'ils sont les mêmes, apparaissent cependant comme nettement distincts et individuels : il y a plutôt une juxtaposition d'intérêts individuels qu'une véritable communauté d'intérêts. Au lieu que l'indivision (en prenant ce mot au sens large), qui repose sur un contrat, sur un accord de volontés, crée entre les parties, en vertu de l'affectation commune du patrimoine commun, un lien étroit, si étroit que les intérêts de chaque partie semblent disparaître et se fondre avec ceux des autres, de façon à créer un intérêt commun, un intérêt collectif, distinct de l'intérêt individuel de chaque membre.

Je n'irai pas jusqu'à dire que cet intérêt collectif est en réalité distinct des intérêts individuels des membres de la corporation. Il n'y a là qu'une formule, dont je me suis moi-même précédemment servi, une formule utile sans doute, car elle permet à l'esprit de bien comprendre la communauté étroite qui relie entre eux les intérêts de chaque partie ; mais il n'y a là qu'une formule. En réalité, l'intérêt

collectif n'est que la masse des intérêts individuels que les associés ont voulu soumettre à une action commune (1), car, en somme, la société ou l'association n'a été constituée qu'en vue de la satisfaction d'intérêts individuels ; seulement, pour parvenir plus sûrement et plus complètement à cette satisfaction, on a jugé bon de les rassembler, de les grouper, de façon à les soumettre à une action commune et collective.

De même aussi, s'il est vrai de parler d'une volonté collective, distincte des volontés individuelles, il faut bien voir ce qu'en réalité cette expression signifie. Au fond, l'on ne peut dire que la volonté du groupe ait une existence propre, indépendante des volontés individuelles. De deux choses l'une en effet : ou bien, pour que le groupe puisse agir, il est nécessaire que chacun de ses membres donne son consentement, et on ne saurait dire alors que la volonté collective soit distincte des volontés individuelles, elle n'en est en somme que le faisceau. C'est ce qui se produit dans les assemblées extraordinaires tenues par les sociétés, lorsqu'il s'agit d'apporter certaines modifications particulièrement graves au contrat social ; c'est ce qui se produit aussi, si l'on pense avec nous que chaque syndicataire ne peut être lié par la convention collective que s'il a adhéré, expressément ou tacitement, à la convention. Ou bien, il est inutile que l'acte soit consenti par l'unanimité des membres : et alors la volonté collective se confond avec la volonté de la majorité, et, si l'on peut dire qu'elle est distincte des volontés individuelles, cela n'est vrai qu'à l'égard des volontés des membres qui font partie de la minorité opposante. C'est en ce sens seulement qu'il est exact de parler de volonté collec-

(1) On verra cependant, au chapitre suivant, que cette opinion est vivement critiquée.

tive, indépendante des volontés individuelles. En d'autres termes, et là est encore une des différences importantes qui séparent le régime de l'indivision et celui de la personnalité civile, l'on peut très bien prétendre que, en principe, dans tout groupement personnifié, étant donné que les parties poursuivent un but commun, il est nécessaire, pour ne pas rendre cette poursuite vaine et illusoire, que l'administration des intérêts individuels associés soit soumise à la volonté collective du groupe, c'est-à-dire que, sauf exception, la volonté de la majorité s'impose à celle de la minorité (1). Et cette opinion pourrait très bien se soutenir pour les conventions collectives : on peut admettre, et cela est défendu par certains, que, du moment où la majorité des syndiqués adhère à la convention, la minorité doit aussi s'y soumettre. Cette opinion est conforme même à la notion de la personnalité. Si nous n'avons pas cru devoir l'adopter, c'est à cause de l'absence de toute règle précise qui régisse les assemblées syndicales et établisse une majorité nécessaire pour que la minorité doive s'incliner, c'est surtout en vue de respecter la liberté individuelle de chaque syndicaire (2). En tous cas, ce qui me paraît certain, c'est que la volonté collective, si elle ne se confond pas avec l'ensemble des volontés individuelles, n'a cependant pas d'existence propre et n'est autre que la réunion des volontés individuelles qui composent la majorité.

Or, si l'on tient compte de toutes ces observations, il semble que les objections ci-dessus présentées ne puissent que s'évanouir. Entre la convention signée par un syndicat

(1) V. à ce sujet Demogue, *Des modifications au contrat par volonté unilatérale*, dans la *Rev. trim. de dr. civ.*, 1907, p. 283 et s.

(2) V. au surplus *infra*, chap. VI, la discussion à laquelle a donné lieu, à cet égard, le texte proposé par la Société d'Etudes législatives.

et celle que peut conclure un comité de grève, délégué par les ouvriers d'une ou plusieurs usines, et même si l'on exige, pour la validité de la convention syndicale à l'égard de tous les syndiqués, le consentement de chacun d'entre eux, il y aura toujours cette différence que l'une est passée par un groupe d'individus, que réunit un contrat social permanent et qui poursuit un but commun, durable, alors que l'autre est signée par un groupe passager, temporaire, qui ne s'est organisé qu'en vue de la convention à conclure et disparaîtra sitôt après. De là résultera que, alors même que l'on devrait considérer, dans l'un et l'autre cas, la convention collective comme n'étant qu'une pluralité de conventions individuelles, il n'y aurait cependant pas une identité complète entre les deux hypothèses : il y aurait cette différence que, dans un cas, il n'y aurait aucun lien entre les différentes conventions individuelles ainsi conclues, alors que, dans l'autre, ces conventions ne seraient pas absolument indépendantes les unes des autres, il y aurait entre elles un lien qui les rattacherait les unes aux autres et qui proviendrait précisément de ce que ceux qui les ont conclues ont entendu, de par leur contrat d'association, soumettre leurs intérêts individuels à une action commune.

De là résulte encore cette conséquence importante : même en considérant les conventions collectives ainsi que j'ai cru devoir le faire, on peut comprendre qu'il naisse au profit du groupement syndical une action en exécution, sans qu'il soit besoin d'en justifier l'existence au moyen d'une fiction quelconque. Si cette action ne naît pas, lorsque la convention est signée par un comité de grève, c'est que la collectivité qui l'a passée, c'est-à-dire l'ensemble des ouvriers au nom de qui ce comité a traité avec les patrons, n'est pas organisée et que la communauté d'action, qui est

établie entre les ouvriers à cette occasion, disparaît aussitôt après la conclusion de l'accord : aucun organe n'est constitué pour faire respecter les droits de la collectivité. D'ailleurs, étant donnée l'absence de toute organisation permanente, l'on doit penser que les ouvriers n'ont pas voulu associer leurs intérêts individuels en vue de soumettre leur réalisation et leur défense à une action commune, grouper leurs efforts épars en vue d'une œuvre commune. Au contraire, lorsque c'est un syndicat qui a été partie à la convention, on comprend qu'il naisse au profit des membres syndiqués, de la collectivité ouvrière organisée, une action collective en exécution de la convention. On verra, au chapitre suivant, que l'on discute beaucoup sur l'existence de cette action. Disons dès maintenant que, par le fait seul qu'il y a groupement syndical, rien ne s'oppose à ce qu'elle prenne naissance : il existera un organe capable de l'exercer, ce sera le syndicat lui-même. Ce n'est pas dans une stipulation pour autrui qu'elle peut prendre naissance : elle reposera sur le contrat social, sur la volonté des syndiqués, manifestée dans les statuts, de grouper leurs intérêts individuels communs, en vue de les faire respecter par le moyen d'une action collective. Et il est inutile pour cela de supposer l'existence d'un être fictif, le syndicat, sur la tête duquel cette action puisse naître. C'est là un point sur lequel nous reviendrons dans le chapitre qui suit. Ajoutons encore qu'il n'est point prouvé *a priori* que cette action existera : mais elle pourra exister, si elle rentre précisément dans le but qui est poursuivi par les syndiqués lorsqu'ils se sont associés.

Enfin, même avec la construction que j'ai proposée des conventions collectives, l'on comprend parfaitement que ces conventions profitent ou s'imposent aux membres futurs qui

entreront dans le syndicat. Il est encore ici inutile de faire appel à la stipulation pour autrui. Ces conventions s'imposent à eux, pour la même raison que les contrats passés par une société par actions produisent leurs effets à l'égard des futurs actionnaires. Elles s'imposent à eux, parce qu'en entrant dans le syndicat, ils adhèrent à ses statuts, ils adhèrent au pacte social, ils donnent leur consentement, par cela même, aux conventions collectives préalablement conclues. Et l'on voit que, même en voyant dans les conventions collectives passées par un syndicat des conventions signées en réalité par les syndiqués eux-mêmes, on peut expliquer qu'elles profitent ou s'imposent aux syndiqués à venir. La raison, encore ici, doit en être cherchée uniquement dans l'existence même du syndicat, dans les statuts qui sont à sa base et dans l'adhésion des nouveaux membres auxdits statuts. En d'autres termes, la raison s'en trouve dans les principes qui gouvernent tout le droit des associations en général.

Ainsi que je pense l'avoir montré, il n'existe donc aucune objection de nature à faire écarter la théorie que j'ai cru devoir soutenir. Les conventions collectives ne sont ni une stipulation pour autrui, ni l'exécution du mandat, tout au moins, ainsi qu'il a été dit antérieurement, lorsqu'elles sont passées par des groupements personnifiés. Il faut y voir des conventions conclues par les membres syndiqués eux-mêmes, et les effets qu'elles produisent et qui diffèrent de ceux produits par les conventions dues à des groupements inorganisés s'expliquent uniquement par l'existence du contrat d'association et des statuts par lesquels les syndiqués ont manifesté leur intention de soumettre la défense de leurs intérêts communs à une action collective. Il est inutile et faux de faire appel à d'autres principes ; la question

posée en tête de ce chapitre doit trouver sa solution dans le droit des associations, et non pas dans celui de la stipulation pour autrui ou du mandat. C'est ce qui apparaîtra mieux à la lecture des pages qui vont-suivre et qui ne seront que le développement et l'application des idées qui viennent d'être exposées (1).

(1) Je crois que des principes analogues doivent seuls expliquer le mécanisme de contrats, aujourd'hui fort répandus et qu'on a souvent rapprochés des contrats collectifs en matière de travail : je veux parler des *contrats d'utilité publique*, signés par une personne morale publique, en particulier par une commune, dans l'intérêt de ses membres. Comme exemple, il suffira de citer les concessions d'eau ou de gaz faites à une compagnie, et où il est stipulé certaines clauses, notamment en ce qui concerne le tarif des abonnements, au profit des habitants de la commune. On a essayé d'expliquer les effets produits par ces contrats, soit au profit de la commune elle-même, soit au profit des habitants individuellement, au moyen de la stipulation pour autrui, la commune jouant le rôle de stipulant pour autrui, les habitants celui de tiers bénéficiaires : v. not. Bourdon, p. 315 et s.; Raynaud, p. 280 et s. Mais je crois qu'il y a là une opinion erronée, fondée ici encore sur une mauvaise conception de la personnalité morale. Comment peut-on admettre que la commune soit un être juridique distinct des habitants qui la composent? De deux choses l'une en effet. Ou bien, par le mot commune on veut désigner les autorités qui l'administrent (auquel cas, il serait préférable de se servir du terme « municipalité ») : et alors, il ne saurait être question d'une stipulation pour autrui, mais bien d'un mandat, la municipalité étant le mandataire choisi par les habitants (v. en ce sens, Planiol, t. II, p. 399, note 4). Ou bien, et plus exactement, la commune est considérée comme étant l'expression juridique des habitants de la commune : en ce cas, il n'y plus ni stipulation pour autrui ni même mandat, car la commune se confond avec les habitants qui la composent et, lorsqu'elle contracte, ce sont en réalité ceux-ci qui sont partie au contrat. Et ici, comme pour les contrats syndicaux, tout contrat passé par la commune pourra donner lieu à une action en exécution au profit de la commune, les habitants constituant un groupement organisé et permanent, dont les intérêts individuels, étant identiques, sont défendus sous la forme d'une action collective. Cf. au surplus, sur les contrats d'utilité publique : Labbé, note sous Cass. belge, 21 juillet 1888, S. 89, 4, 9; Saintelette, *Rev. dr. intern. et de lég. comp.*, 1888, p. 425 et s. — Enfin, il n'est pas sans intérêt de faire remarquer que l'analyse que nous avons faite serait exacte pour tout contrat passé par une personne morale, société, association, ou autre. Lorsque la personne morale contracte, ce sont en réalité les membres qui composent le groupe personnifié qui agissent : et l'on ne saurait prétendre que la société ou l'association agit en leur nom comme mandataire, ou joue le rôle de stipulant pour autrui. On voit donc combien large est la théorie que j'ai proposée.

CHAPITRE IV

Des effets juridiques des conventions collectives

Avec le présent chapitre, nous abordons une question qui, jusqu'à présent, comme d'ailleurs beaucoup des difficultés auxquelles les conventions collectives donnent lieu, est à peu près restée dans l'ombre. Si on se l'est posée et si l'on a essayé de la résoudre, cela n'a été que sous une seule de ses faces : on s'est seulement demandé si, en cas d'inexécution de la part des patrons, le syndicat avait le droit d'agir en justice pour les obliger à tenir leurs engagements et les faire condamner à des dommages-intérêts. C'est là sans doute un point très délicat de la question qui va nous occuper maintenant. Mais il est loin d'être le seul. La question est beaucoup plus complexe qu'on ne le pense et elle oblige à des subdivisions nombreuses. La complexité provient, ainsi qu'on va le voir, de la multiplicité des rapports juridiques auxquels donnent naissance les conventions collectives, et de la pluralité des personnes intéressées à ce qu'elles soient respectées.

Remarquons tout d'abord qu'il ne saurait s'agir ici d'étudier les effets des conventions collectives en ce qui concerne les clauses dont l'exécution n'intéresse que le syndicat et l'autre partie, c'est-à-dire celles qui ne doivent avoir aucune répercussion sur les contrats individuels à venir. Ainsi qu'il a déjà été fait observer, ces clauses, dont on trouvera des exemples intéressants dans le contrat italien conclu en 1906 à Turin, ne donnent lieu à aucune étude particulière ; elles

produisent les effets ordinaires que produisent les clauses d'un contrat conclu entre une personne morale et une autre partie. Il y a là un point sur lequel on n'aura plus à revenir, sauf en ce qui concerne l'action collective donnée au syndicat. En effet, voici la difficulté qui peut se produire. Supposons qu'un syndicat insère dans un contrat collectif une clause par laquelle le patron s'engage à ne prendre ses ouvriers que parmi les individus à lui présentés par le syndicat. Le patron viole cette promesse et, sans s'être au préalable adressé au syndicat, engage un tiers quelconque. Assurément, le syndicat aura le droit de lui demander des dommages-intérêts. Mais, s'il ne le fait pas, chaque membre syndiqué aura-t-il le droit d'intenter une action individuelle contre ce patron ? C'est là une question qui intéresse les rapports de l'action collective et de l'action individuelle : on le retrouvera plus loin.

Cela dit, revenons à l'objet propre des conventions collectives, c'est-à-dire aux conditions qu'elles établissent en vue de les voir insérées dans les contrats individuels. J'ai déjà indiqué comment la question se posait. D'une manière générale, elle est assez simple. Il suffit de voir ce qu'ont voulu les parties. Leur intention a été de poser par avance les conditions de travail auxquelles devraient se soumettre les contrats individuels à venir, de déterminer par avance les éléments principaux de ces contrats, en d'autres termes, d'établir une véritable réglementation contractuelle. Le but qu'elles poursuivent est donc d'assurer la conformité des conventions individuelles futures avec la convention collective préalablement conclue. L'étude des effets produits par les conventions collectives revient donc à se demander comment on assurera cette conformité, qui sera chargé de la faire respecter et par quelle action. On l'a vu, toute la

question se résume en cette formule : quelle est la sanction de cette réglementation contractuelle des conditions du travail ?

Ainsi envisagée, la question paraît simple. Mais, dès qu'on cherche à la résoudre, on voit qu'elle est très compliquée, étant données les circonstances dans lesquelles elle peut se poser, et les personnes intéressées au respect de la convention collective.

La question, semble-t-il, peut se poser de deux manières différentes. On peut d'abord supposer qu'un contrat individuel est conclu contrairement aux dispositions de la convention collective : par exemple, le salaire promis est inférieur au taux fixé par le contrat syndical. On peut supposer ensuite le cas où un contrat individuel a été conclu conformément aux stipulations collectivement établies ; puis, l'une ou l'autre des deux parties rompt le contrat, en prétendant imposer à l'autre des conditions contraires à celles contenues dans la convention collective. Dans l'une et l'autre hypothèses, il y a violation des engagements pris dans cette dernière convention. Or, l'on voit immédiatement surgir les difficultés, au cas d'une violation de ce genre. Tout d'abord, on peut se demander si le contrat individuel, conclu en contravention avec le contrat collectif, doit être tenu pour nul ou s'il donnera lieu seulement à des dommages-intérêts. Cette difficulté est de nature à ne se poser que dans la première hypothèse précitée. — Que le contrat soit nul ou qu'il ne donne lieu qu'à des dommages-intérêts, ou bien qu'il soit conforme au contrat collectif, mais qu'il y ait ensuite rupture du contrat, on doit se demander au profit de qui naîtront les actions en nullité et en dommages-intérêts. Le syndicat aura-t-il le droit d'exercer une action de ce genre ? Si oui, sera-t-elle la seule ? ou bien chacune des parties au contrat individuel aura-t-elle le droit de se prévaloir du

contrat collectif pour agir, elle aussi, en nullité ou en dommages-intérêts ? — Ce ne sont pas les seules difficultés qui peuvent surgir. Une action en dommages-intérêts existerait-elle au profit du syndicat contre celui de ses membres qui aura ainsi violé le contrat collectif ? Existerait-elle aussi au profit de chacun des membres syndiqués contre celui des syndicalistes qui aura contrevenu aux conventions syndicales ? Pratiquement, la question se posera lorsque la convention aura été conclue par un syndicat patronal avec un syndicat ouvrier. L'un des patrons vient à engager un ouvrier pour un salaire inférieur au salaire convenu dans le contrat syndical : chacun des patrons syndiqués aura-t-il contre lui une action individuelle en dommages-intérêts ? — Autre difficulté dans la même hypothèse : une action individuelle existerait-elle au profit de tout ouvrier syndiqué contre le patron, même s'il n'a pas été lui-même partie au contrat individuel, et dans le cas où le syndicat ouvrier n'agirait pas lui-même en exécution du contrat collectif ?

Enfin, on peut encore se demander si, dans le cas où un des membres du syndicat ne se conformerait pas au contrat collectif, le syndicat serait responsable de l'inexécution du contrat vis-à-vis de l'autre partie, à laquelle l'inexécution du contrat aurait porté préjudice.

Il y a là tout un ensemble de questions qui résultent de l'enchevêtrement des rapports qui s'établissent par le fait qu'une convention collective est conclue par un syndicat ouvrier, surtout si l'autre partie est un syndicat patronal. Pour y répondre, nous nous inspirerons des idées que nous avons exposées au chapitre précédent, en essayant de démêler les obligations diverses qui se cachent sous la convention collective. L'on pourrait, à cet égard, rechercher d'abord quels sont les engagements pris de part et d'autre et

ensuite se demander quelles en sont les sanctions. Mais il me semble préférable de grouper ensemble les deux questions et d'étudier successivement : 1° les effets des conventions collectives sur les contrats individuels ultérieurement conclus ; — 2° les droits et les obligations qui naissent entre les parties contractantes, c'est-à-dire entre le syndicat ouvrier et les patrons ; — 3° les rapports qui s'établissent entre le syndicat et chacun de ses membres ; — 4° les droits et les obligations qui existent au profit et à la charge de chaque membre syndiqué, soit vis-à-vis de l'autre partie contractante, soit à l'égard des autres membres du même syndicat, soit dans ses rapports avec chaque membre de l'autre syndicat, en cas de contrat intersyndical.

Il est à remarquer que, dans l'exposé qui précède, l'on n'a pas envisagé l'hypothèse où le contrat individuel est conclu entre deux personnes n'appartenant pas aux syndicats qui ont signé la convention collective, ni celle où l'une des deux parties seulement serait syndiquée. Il est cependant intéressant de se demander quel est l'effet de la convention collective sur le contrat individuel ainsi conclu. Cette question fera l'objet d'un paragraphe distinct.

§ 1^{er}. — *Effets des conventions collectives
sur les contrats individuels*

Etant donné le but poursuivi par les parties qui ont conclu la convention collective, l'on peut dire que, pour que ce but puisse être atteint, il est nécessaire que tous les contrats individuels à venir soient conformes aux clauses insérées dans ladite convention, qu'ils soient pour ainsi dire calqués sur le contrat collectif. En d'autres termes, si on se demande quels sont les effets des conventions collectives sur les contrats individuels, on peut répondre, ainsi qu'il a été déjà

plusieurs fois indiqué, que c'est d'établir une réglementation contractuelle, d'établir certaines prescriptions auxquelles chaque contrat individuel à venir doit obéir : c'est de subordonner les contrats individuels à l'observation de l'accord collectif.

Jusqu'à présent, aucune difficulté ne peut s'élever à cet égard. Il en est autrement, lorsqu'il s'agit de savoir quelle va être la sanction qui permettra d'assurer l'application pratique des règles qui viennent d'être posées. Sera-ce la nullité de tout contrat individuel qui contreviendra à la convention collective ? Ou bien sera-ce de donner lieu simplement à une action en dommages-intérêts ?

Généralement, lorsque la loi établit certaines conditions à observer pour la validité d'une convention ou d'un acte quelconque, ou lorsqu'elle interdit certaines clauses comme illicites ou immorales, la sanction de ses prescriptions, c'est la nullité de l'acte qui ne s'y soumet pas. Il est interdit de vendre la chose d'autrui (art. 1599 C. civ.) : toute vente qui porte sur la chose d'autrui est frappée de nullité. La loi ne permet pas de faire des conventions sur les successions futures (art. 1130) : toute convention qui aurait cet objet serait frappée de nullité. Les donations sont soumises à certaines conditions de forme (art. 931 et s.) : si les parties ne les observent pas, l'acte est nul. Nous pourrions prendre aussi des exemples dans la législation du travail. Un contrat de travail qui obligerait l'employé à travailler même le dimanche contiendrait une clause nulle, depuis la loi du 13 juillet 1906 ; serait nulle aussi la clause qui stipulerait de la part de l'ouvrier un nombre d'heures de travail à fournir supérieur à celui fixé par les lois de 1848 et de 1900 (1).

(1) C'est ce qui a été très justement décidé par la Cour de cassation, dans un arrêt du 27 avril 1905, *D.* 1907, 4, 97.

Dans tous ces cas, la nullité va de soi : elle est en effet la sanction normale de toute règle légale. On peut seulement remarquer qu'elle n'aura pas toujours la même efficacité ; ses effets varieront suivant qu'elle pourra être invoquée par tout le monde ou seulement par quelques intéressés. La nullité d'une donation est réelle et efficace, parce qu'il pourra toujours se trouver quelqu'un en dehors des parties qui puisse la faire prononcer et supprimer les effets produits par la donation. Mais il n'en est pas ainsi, dans le cas où il s'agit d'un contrat de travail, par exemple d'un contrat qui contrevient à la loi sur le repos hebdomadaire. Sans doute, l'une et l'autre parties pourront se prévaloir de la nullité, l'ouvrier en refusant de travailler le dimanche ou en faisant grève, le patron en refusant à l'ouvrier l'entrée de l'usine le dimanche. Mais on ne voit pas comment, si les deux parties se refusent à considérer la clause comme nulle, on pourrait faire prononcer la nullité de la convention ? Il y aura bien une sanction pénale ; mais en fait, il n'y aura pas de sanction civile, et cela parce que les seuls intéressés refusent d'invoquer la nullité (1).

Cette remarque est importante en ce qui concerne les effets des conventions collectives sur les contrats individuels. A supposer que la sanction de toute contravention à l'accord syndical soit la nullité, il est facile de voir que cette nullité ne pourra en somme être invoquée réellement que par les parties elles-mêmes. Le syndicat sans doute, dira-t-on, pourra se prévaloir lui aussi de la nullité : mais quelle sera l'utilité pour lui d'agir en nullité, si les parties sont

(1) Il a été très justement décidé, en particulier, que le syndicat, auquel appartient l'employé qui a travaillé le dimanche, ne peut agir lui-même contre le patron délinquant : trib. simple police de Paris, 23 mars 1907, S. 1907, 2, 252.

d'accord pour exécuter le contrat individuel tel qu'il a été signé? Aussi, la seule sanction efficace que pourra réclamer le syndicat, ce sera d'agir en dommages-intérêts pour le préjudice que la contravention lui a causé. Et, lorsque l'article 16 du projet du 2 juillet 1906 et l'article 50 du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives prescrivent le respect de la convention collective par les contrats individuels à venir, la nullité qui assurera l'application pratique de cette prescription n'aura d'efficacité réelle qu'entre les parties contractantes.

La question dont nous nous occupons revient donc à se demander si, au cas où un contrat individuel dérogerait à la convention collective, chacune des parties qui l'auraient signé pourrait se prévaloir de la nullité. L'on vient de voir que le projet de 1906 établit formellement cette sanction (1). Mais, actuellement et en dehors de toute réglementation légale, une pareille sanction pourrait-elle se justifier?

La nullité a été admise, dans un cas où le contrat collectif stipulait expressément la nullité de tout contrat individuel contraire, par un jugement du conseil de prud'hommes de la Seine (2). Mais cette décision n'a pas grande valeur.

(1) C'est aussi la solution qui a été adoptée dans la loi hollandaise du 13 juillet 1907 sur le contrat de travail : « Toute clause stipulée entre un ouvrier et un employeur et contraire aux conditions du contrat collectif de travail qui lie les deux parties, est nulle ».

(2) Conseil des prud'hommes de la Seine, 13 avril 1895, *Rev. prat. de dr. industriel*, 1895, p. 205 : « Le bureau général : Attendu qu'il est établi par traité passé entre les chambres syndicales des parqueteries, patronale et ouvrière, et dont le sieur Tripault était l'un des signataires comme représentant de la chambre syndicale des entrepreneurs, qu'il a été stipulé la clause suivante : « Le tarif de 1891 devant avoir force de loi pendant cinq ans, tout nouveau contrat individuel ou collectif sera donc considéré comme nul : c'est-à-dire qu'aucun des entrepreneurs faisant partie du Syndicat ne pourra arguer d'une convention nouvelle, quand bien même elle serait revêtue de la signature des parties contractantes ; — Attendu que Tripault et Lépine, ouvrier syndiqué, sont liés par ce contrat et n'avaient pas le droit de se soustraire à

D'une part, elle émane d'un tribunal inférieur ; d'autre part et surtout, elle ne donne aucun motif de la solution qu'elle consacre, elle se borne à dire que « les parties n'avaient pas le droit de se soustraire à la clause susvisée..., puisqu'il était déclaré dans le traité que tout nouveau contrat individuel ou collectif serait nul », sans expliquer comment et pourquoi les parties n'avaient pas ce droit. Or, toute la difficulté est là, et il est très délicat de savoir si les parties n'ont pas, dans leurs rapports respectifs, le droit de déroger au contrat collectif, tout en s'exposant, bien entendu, à payer des dommages-intérêts aux syndicats dont elles sont les membres. On a pensé justifier cette décision, en disant qu'en fait la nullité avait été stipulée expressément et que la clause faisait la loi des parties (1). Mais cela ne suffit pas : car il s'agit précisément de savoir si cette nullité, bien qu'expressément prévue, pouvait être invoquée. De même, on a dit que « le contenu de la convention collective enchaîne *a priori* la volonté des contractants individuels et doit être transporté intégralement et mécaniquement dans leurs contrats » (2) ; mais cela n'explique encore rien du tout, car la question est justement de savoir si et comment le contenu de la convention collective enchaîne la volonté des contractants individuels. On a prétendu encore que le contrat individuel était nul comme contraire aux bonnes mœurs, parce qu'il violait des engagements honorablement pris et que les contractants, en concluant la convention

la clause sus-visée et de faire une nouvelle convention individuelle ayant pour base des prix inférieurs à ceux du tarif de 1891, puisqu'il était déclaré dans le traité que tout nouveau contrat individuel ou collectif serait nul ; — Que, dès lors, la convention faite entre Tripault et Lépine ne peut avoir d'effet et qu'il y a lieu d'établir le compte suivant le tarif de 1891 ».

(1) Raynaud, p. 262.

(2) Douarche, p. 134.

collective, avaient voulu limiter pour l'avenir leur liberté de contracter (1). Encore ici, c'est répondre à la question par la question.

Sans doute, les parties qui signent le contrat individuel sont tenues de se soumettre au contrat collectif, en ce sens qu'elles s'exposent à des dommages-intérêts, si elles ne le font pas. Mais doit-on et peut-on décider qu'entre elles-mêmes le contrat individuel soit nul ? Il est certain qu'en législation la nullité est à souhaiter : elle seule peut donner une sanction efficace aux conventions collectives. Mais, dans l'état actuel du droit, il me paraît difficile d'admettre une semblable sanction.

D'abord, si l'on se range à l'avis de ceux qui voient dans la convention collective une stipulation pour autrui, la nullité du contrat individuel me paraît impossible à soutenir. Ainsi qu'on l'a dit (2), le contrat collectif est une *res inter alios acta* à l'égard des parties au contrat individuel. Sans doute, par dérogation à l'article 1119 C. civ., le tiers bénéficiaire peut se prévaloir de cette *res inter alios acta* : là est l'avantage de toute stipulation pour autrui. Mais il n'y est pas obligé : toute stipulation pour autrui, pour produire ses effets, suppose la ratification du tiers. Or, ici, par ce seul fait qu'il a consenti à traiter sur d'autres bases que celles du contrat collectif, le syndiqué a, par là même, manifesté l'intention de ne pas profiter de la conven-

(1) Lotmar, t. II, p. 776 et s. Cf. Brants, *L'état légal*, etc..., p. 226.

On a encore dit que la convention collective avait, pour les contractants qui concluent ultérieurement un contrat individuel de travail, « la valeur et la force obligatoire de l'usage. Deux individus isolés ne peuvent donc pas, en vertu de leur seule volonté, faire échec à l'usage » (Douarche, p. 136). Mais le motif est mauvais : on ne voit pas pourquoi l'on ne peut déroger à l'usage, qui semble n'avoir d'autre force que celle d'une loi interprétative de volonté.

(2) Brants, *op. cit.*, p. 223.

tion collective. Comment, dès lors, frapper de nullité le contrat individuel qu'il a signé?

Pour nous, qui avons vu dans le contrat collectif un contrat signé par les syndiqués eux-mêmes, il semblerait que le contrat individuel dérogatoire doive être considéré comme nul.

Le syndiqué a été partie à la convention collective : il s'est obligé à la respecter, il ne saurait se dérober à ses obligations. Mais, remarquons-le, à l'égard de qui a-t-il pris cet engagement? D'abord, il l'a pris, ainsi qu'il sera démontré plus loin, vis-à-vis de ses co-syndiqués. Aussi, la violation de son engagement entraînera pour lui certaines sanctions, mais ces sanctions ne sauraient être la nullité de son contrat individuel : ce sera l'exclusion du syndicat, le paiement de dommages-intérêts, etc. Ensuite, il a pris le même engagement à l'égard des patrons, de chaque patron syndiqué. Mais alors, du moment où il s'est lié vis-à-vis de chacun des patrons, comment ne pourrait-il pas mettre fin au contrat, si du moins celui-ci y consent? Tout contrat peut cesser de produire ses effets, si les deux parties y consentent. Or, c'est ce qui a lieu ici. L'ouvrier et le patron s'étaient, chacun de son côté, liés pour une certaine durée : mais il ne leur est pas défendu de se décharger de leurs obligations, si tous deux le veulent. Sans doute, ici, il y a ceci de particulier : c'est qu'en prenant l'un et l'autre l'engagement de se soumettre au contrat collectif, non seulement ils se sont obligés l'un envers l'autre, mais aussi envers leur syndicat respectif. Mais, il y a là deux engagements distincts, et, si chacun d'eux ne peut se délier de celui qu'il a pris envers son syndicat, il n'en résulte pas qu'il ne puisse déroger à celui qu'il a pris envers chacun des membres de l'autre syndicat, si celui-ci donne son consentement.

En d'autres termes, le contrat individuel intervient entre les mêmes parties que le contrat syndical : il peut donc y déroger sans être frappé de nullité, car il est toujours permis aux contractants de mettre fin à leur contrat, si tous deux y consentent.

Ainsi qu'on l'a fait remarquer (1), « il y a... moins violation d'une obligation par une partie que scission de deux individualités hors de deux collectivités ». Cette scission entraînera certains effets dans les rapports de ces individualités avec leur propre collectivité et avec celle qui a contracté avec la leur. Elle ne saurait entraîner la nullité de la convention individuelle, dans leurs rapports respectifs.

Je crois donc qu'il est impossible actuellement de considérer comme nul le contrat individuel qui dérogerait à la convention collective. Cette dérogation ne peut donner lieu qu'à des dommages-intérêts. Au profit de qui? Les paragraphes qui suivent vont nous l'apprendre.

§ 2. — *Effets des conventions collectives à l'égard des syndicats qui les ont conclues*

L'on vient de voir que les conventions collectives ne pouvaient, sous la législation actuelle, être sanctionnées par la nullité des conventions individuelles qui seraient en désaccord avec leur contenu. Aussi, doit-on rechercher ailleurs leur sanction. Cette sanction doit, semble-t-il, normalement consister dans l'obligation de payer des dommages-intérêts en cas d'inexécution de la convention collective. Il est, en effet, assez aisé de comprendre, d'après tout ce qui précédemment fut dit et, en particulier, d'après la définition qui a été donnée des conventions collectives, que ces

(1) Laronze, p. 471, note 4,

conventions entraînent des obligations de faire et des obligations de ne pas faire (obligations pour le patron de respecter le salaire fixé dans l'accord syndical, de ne pas embaucher des non-syndiqués pour des salaires inférieurs, — obligations pour les ouvriers de ne pas se mettre en grève, si les patrons se conforment aux prescriptions de la convention signée, — etc...). Or, l'inexécution d'une obligation de faire ou d'une obligation de ne pas faire doit, d'après les principes généraux du droit, donner lieu au paiement de dommages-intérêts.

Il apparaît donc à première vue que tout manquement aux obligations nées de la convention collective doit être réprimé par une condamnation à des dommages-intérêts. La question qui, dès lors, surgit immédiatement est celle de savoir qui est responsable de l'exécution de la convention et qui a le droit d'exiger le respect de la convention. Et la première réponse qui vienne tout naturellement à la pensée, c'est de considérer comme créanciers et comme débiteurs les syndicats qui ont signé la convention, parce que ce sont eux qui y ont joué le rôle le plus important, celui de parties contractantes. Aussi, nous a-t-il semblé rationnel de commencer par rechercher quels sont les effets des conventions collectives à l'égard des syndicats qui y ont été parties.

Généralement, lorsque l'on a essayé de déterminer les effets des conventions collectives à l'égard des syndicats, l'on n'a envisagé qu'un côté de la question : on s'est borné à se demander si le syndicat avait le droit d'ester en justice pour exiger l'exécution de la convention et réclamer des dommages-intérêts au cas d'inexécution. C'est là, en effet, une question importante. Mais elle n'est pas la seule. Elle suppose que le syndicat joue un rôle de créancier et elle tend à rechercher comment ses droits de créancier pourront être

reconnus en justice. Or, le syndicat peut jouer un autre rôle, un rôle tout opposé, celui de débiteur, celui de promettant. Tout d'abord, en effet, si, du côté patronal, le signataire de la convention est lui-même un syndicat (hypothèse qui tend à devenir de plus en plus fréquente), la convention collective fera naître à sa charge des obligations, puisque le syndicat ouvrier est devenu créancier par son fait, et que le débiteur ne peut être autre que le syndicat patronal. D'autre part, le syndicat ouvrier lui-même peut, en même temps qu'il est créancier, être débiteur : il peut être garant de l'exécution de la convention, c'est-à-dire de l'absence de toute grève, de la part de chacun de ses membres.

En sorte que, si l'on veut étudier d'une manière complète les effets des conventions collectives à l'égard des syndicats, parties contractantes, il y a lieu d'analyser les différentes stipulations qui ont été faites, de chercher à dégager des différentes obligations qui sont assumées de part et d'autre. Une fois les rapports de droit connus, il y aura lieu alors de se demander si et comment chaque syndicat pourra faire reconnaître en justice les droits qui sont nés à son profit. D'où la division de ce paragraphe en deux parties : 1^o obligations assumées par chaque syndicat ; 2^o droit des syndicats, parties contractantes, d'ester en justice pour la reconnaissance de leurs droits.

1^o OBLIGATIONS DES SYNDICATS

Une convention collective est conclue entre un syndicat ouvrier et plusieurs patrons ou un syndicat de patrons. Quelles sont les obligations qui naissent à la charge de chaque partie ? Pour les connaître, il faudra examiner les clauses de la convention : elles varieront avec chaque espèce. Mais il est utile de remarquer à nouveau que, parmi ces

engagements contractés de part et d'autre, il en est qui n'intéressent pas les contrats individuels de travail, tandis que les autres, au contraire, se rapportent aux contrats de travail à venir. Comme exemples des premiers, on peut citer l'engagement, de la part du syndicat ouvrier, de fournir aux patrons les employés dont il aurait besoin, — l'engagement, de la part du syndicat patronal, de constituer des caisses de retraites, de coopérer à la construction de maisons ouvrières, etc... Il est certain que l'inexécution de ces obligations entraînera à la charge de ceux qui les avaient assumées la nécessité de payer des dommages-intérêts à la partie lésée : les membres syndiqués, par le fait même qu'ils les ont contractées en tant que membres d'un même syndicat, en seront solidairement responsables sur le patrimoine commun. C'est là une conséquence de la charte syndicale qui a groupé tous leurs intérêts et les a soumis à une discipline commune. Nul doute, par conséquent, que le patrimoine commun ne réponde des engagements ainsi contractés solidairement par les patrons et les ouvriers, en tant que membres d'un même syndicat. Encore ici, c'est une application rationnelle et normale du droit des associations.

Plus intéressante et plus délicate est l'étude des obligations à la charge des parties contractantes, intéressant les contrats individuels à venir. Quelles sont-elles exactement ? Il s'agit de rechercher l'intention des parties. Or, cette intention résulte très clairement de la définition que nous avons donnée des conventions collectives. Ces conventions, on le sait, ont pour but de déterminer, préalablement à tout contrat individuel, les conditions de travail auxquelles devront obéir les contrats à intervenir entre les membres des deux syndicats. Ainsi, les deux syndicats stipulent d'un commun accord que leurs membres ne pourront dépasser un certain

minimum de salaire, ni un certain maximum d'heures de travail. Qu'est-ce que cela veut dire ? Les deux syndicats n'étant, ainsi que j'ai essayé de le démontrer au chapitre précédent, autre chose que les membres syndiqués eux-mêmes, il est manifeste, comme on le verra ci-après, que chacun de ces membres s'engage par là même à ne pas dépasser ce minimum ou ce maximum et à ne pas rompre, sans juste motif, les contrats individuels qui les respecteront. Mais, en tant que groupement syndical, les membres syndiqués contractent-ils une obligation quelconque à cet égard ? Entendent-ils répondre sur leur patrimoine corporatif de l'exécution de la convention collective ? Ou encore, en d'autres termes, ont-ils voulu établir entre eux une solidarité qui donne à l'autre partie une garantie suffisante d'exécution de la convention ?

Il faut, à cet égard, je crois, faire une distinction, distinction qui apparaît très nettement dans le contrat collectif signé à Turin et dont s'est très justement inspiré le projet élaboré à la Société d'Etudes législatives (1). Il faut distinguer, suivant que la violation de la convention collective sera une violation individuelle, due à un ou plusieurs membres syndiqués, ou une violation collective, émanant de l'ensemble du groupe syndical.

Si le manquement à la convention collective résulte du fait du syndicat lui-même, c'est-à-dire de l'ensemble des membres syndiqués, il est certain qu'il entraînera une obligation de le réparer à la charge du patrimoine commun, une obligation solidaire de le réparer à la charge des syndiqués eux-mêmes, mais exécutoire seulement sur les biens qu'ils ont mis en commun. Il faut reconnaître, en effet, qu'en

(1) Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 183 *in fine* ; Moissenet, p. 232 et s.

signant la convention collective, les syndiqués n'ont pas entendu faire naître seulement un engagement individuel à la charge de chacun d'eux : ils ont entendu contracter un engagement collectif envers l'autre partie (1). Cet engagement consiste à respecter la convention tant qu'elle sera en vigueur, à ne pas la dénoncer avant le terme convenu, si l'autre partie n'y consent, à ne rien faire qui puisse entraver ou en arrêter l'exécution. Il consiste, de la part des patrons syndiqués, à ne pas fomenter de lock-out en vue d'imposer aux ouvriers de nouvelles conditions de travail ; il consiste, de la part de la collectivité ouvrière, à ne pas faire grève, ni suspendre le travail, tant que les patrons respecteront les conditions de travail établies de concert (2). Il suffit d'appliquer ici les règles générales du droit des obligations pour décider qu'en cas de manquement à ses engagements, le groupement syndical tout entier sera responsable des dommages-intérêts qui en seront la sanction. Il y a eu une obligation collective : les membres syndiqués se sont engagés, en tant que syndiqués, à respecter la convention ; ils doivent répondre de son exécution sur leur patrimoine collectif. Encore ici, leur obligation n'est qu'une conséquence de la charte qui les lie : cette charte serait tout à fait inutile et sans efficacité aucune, si l'engagement collectif pris par ceux qui l'ont signée n'était jamais exécutoire que sur les patrimoines individuels. Là encore est une différence qui sépare profondément les conventions signées par une collectivité personnifiée et celles qui sont passées par des collectivités temporairement groupées dans un but commun. Dans ce dernier cas, il ne peut y avoir que des manquements individuels, faute de ce lien permanent qui unit

(1) V. l'art. 52 : Colson, *loc. cit.*, p. 204.

(2) Voy. notamment l'art. 10 du contrat de Turin.

chaque membre aux autres d'une manière permanente et qui est la conséquence nécessaire de tout contrat d'association.

Il ne saurait donc faire doute que tout manquement de la part du syndicat, patronal ou ouvrier, au respect dû à la convention collective doit engendrer à sa charge une obligation de réparer le préjudice causé à l'autre partie. On peut seulement faire remarquer que si la sanction de l'engagement collectif sera toujours efficace à l'égard des patrons, il n'en sera pas souvent de même à l'égard des associations ouvrières. Beaucoup parmi elles sont insolvables ou n'ont d'autres ressources que les cotisations de leurs membres; il en est aussi qui, pour échapper aux obligations qui les grèvent, se dissolvent et se reforment ensuite sous un autre nom (1). Il y a là un inconvénient certain, mais qui ne peut faire disparaître la règle de droit que nous venons d'établir. Le remède, ainsi qu'il a été dit dans le premier chapitre, ce

(1) C'est là en effet un moyen que certains syndicats emploient pour échapper à toute responsabilité et l'on peut dire sans exagération que quelques-uns d'entre eux ont fait preuve à cet égard d'une absence complète d'esprit d'équité. C'est ainsi qu'on a vu un syndicat, qui avait été condamné à des dommages-intérêts pour avoir empêché par des agissements illicites un ouvrier de travailler, se dérober à l'exécution de la condamnation en se dissolvant et en se reconstituant sous un autre nom. Et le malheureux ouvrier ne put jamais obtenir la réparation du préjudice qui lui avait été causé. Pour chercher à mettre un terme à une conduite aussi scandaleuse, les tribunaux ont aujourd'hui une tendance marquée à rendre personnellement responsables des dommages ainsi causés par les syndicats les chefs du syndicat qui ont eu une part active et personnelle dans les actes préjudiciables. V. notamment trib. Seine, 5 déc. 1905, D. 1907, 2, 32, et la note de M. Planiol; trib. Château-Gontier, 13 nov. 1906, *Rev. trim. dr. civil*, 1907, p. 96. On parle souvent, et il y a eu des propositions de lois en ce sens (propositions Bovier-Lapierre, Vaillant, Waldeck-Rousseau, Millerand : cf. Laronze, p. 219 et s.), d'établir des sanctions pénales contre les patrons qui ne voudraient pas reconnaître les syndicats. Peut-être conviendrait-il aussi d'en établir contre les chefs des syndicats, lorsqu'ils accomplissent des actes aussi injustes et répréhensibles que celui qui vient d'être signalé. V. au surplus *supra*, chapitre I^{er}, p. 56 et s.

serait l'extension de la capacité syndicale. En tous cas, les patrons ont un moyen bien simple de se couvrir contre tout risque d'insolvabilité : c'est non seulement de stipuler une clause pénale en cas d'inexécution, mais surtout de faire verser un cautionnement entre les mains d'un tiers, cautionnement qui leur procurera toute garantie. On trouvera un cautionnement de ce genre dans le contrat collectif de Turin (art. 13 et 14).

Il reste à examiner le cas où le manquement à la convention collective est individuel. C'est un patron syndiqué qui contrevient aux conditions stipulées en la convention ; c'est un ouvrier syndiqué qui se met en grève pour obtenir des conditions de travail plus favorables ou qui accepte de travailler à des conditions inférieures aux conditions fixées. Il sera dit plus loin que ce manquement individuel engage la responsabilité personnelle et individuelle du contrevenant. Mais on peut se demander aussi, s'il n'aura pas une sanction plus efficace et plus réelle, s'il n'engagera pas aussi la responsabilité du groupe syndical auquel appartient ce patron ou cet ouvrier. Il est facile de s'apercevoir que cette question est surtout intéressante en ce qui concerne la collectivité ouvrière. Si c'est un patron qui se met en faute, il sera généralement possible d'obtenir contre lui une condamnation facilement exécutoire sur ses biens personnels. Il en va tout autrement, si c'est un ouvrier qui manque à ses obligations : le patron qu'il aura lésé ne pourra que très difficilement exécuter la condamnation prononcée contre lui, car il sera insolvable, son salaire n'est saisissable que pour une faible partie, et il pourra toujours pratiquement échapper à l'exécution de la condamnation en allant au loin chercher du travail. Aussi, serait-il avantageux pour le patron de pouvoir rendre responsable le

syndicat lui-même, en le considérant comme garant de l'exécution du contrat par ses membres. Mais le pourra-t-il?

Il a été jugé, il y a quelques années, que cette responsabilité syndicale ne devait pas être admise (1). En l'espèce, il ne s'agissait pas d'une convention collective relative aux conditions du travail; il s'agissait néanmoins d'une convention conclue par un syndicat et engageant personnellement ses membres. Or, le tribunal de la Seine a décidé que le syndicat ne pouvait être poursuivi comme garant de l'exécution du contrat par ses membres. Cette solution doit être approuvée, quoique les motifs du jugement soient exposés à la critique. Elle doit être approuvée, parce que le syndicat ne contracte d'engagement collectif qu'en ce qui le concerne lui-même : les syndiqués, en signant la convention collective, entendent bien répondre solidairement de son exécution, en cas de rupture collective du contrat; mais ils n'ont nullement l'intention de se porter mutuellement garants les uns des autres pour le cas de rupture individuelle. Pour que cette garantie mutuelle existe, pour que les syndiqués répondent sur leur patrimoine commun des manquements individuels, il est nécessaire qu'une stipulation expresse intervienne, stipulation de porte-fort ou stipulation de caution : le syndicat se portera fort de l'exécution du contrat par chacun de ses membres, ou bien il cautionnera les engagements individuels de chacun d'eux. L'une et l'autre stipulations sont valables; mais elles ne se présument pas (2). Ce sera aux parties, si elles sont prévoyantes, à les insérer

(1) Trib. Seine, 23 juin 1896, *Pand. fr.*, 99, 2, 82. V. aussi trib. Toulouse, 23 déc. 1897, *La Loi*, 16 janv. 1898.

(2) Voron, *Rev. cathol. des instit. du droit*, 1897, p. 429 et s. On peut remarquer que le contrat collectif signé à Turin stipule expressément que le cautionnement versé par la Fédération ne répondra pas des manquements individuels. Voyez l'article 15.

dans la convention collective. Sinon, l'obligation de garantir l'exécution du contrat par chacun de ses membres ne pourra exister à l'encontre du syndicat : les conséquences en sont trop graves pour qu'on puisse le présumer (1).

Il y a cependant un cas où une présomption de ce genre s'imposera nécessairement : c'est lorsque la convention aura été conclue par un syndicat, groupant des ouvriers de métiers similaires mais distincts, au nom d'une partie de ses membres. Dans cette hypothèse, sans doute ce ne sont que les syndiqués intéressés qui en réalité sont parties contractantes. Néanmoins, par ce fait même qu'il y a un patrimoine commun à tous les métiers réunis, ce patrimoine répondra, non pas, il faut bien le remarquer, des manquements individuels, mais des manquements collectifs du métier représenté à la convention collective. A l'égard des ouvriers appartenant à ce métier, il y a cautionnement de la part des ouvriers des métiers similaires.

2° DU DROIT POUR LE SYNDICAT D'ESTER EN JUSTICE POUR L'EXÉCUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective fait naître des obligations à la charge de chacune des parties contractantes. On verra d'autre part qu'elle engendre une obligation à la charge de chaque membre syndiqué envers l'autre partie à la convention, obligation de respecter la convention collective. Dans

(1) Il faudrait cependant admettre une solution contraire, c'est-à-dire la responsabilité syndicale, dans le cas où, par suite de manquements individuels si nombreux, on pourrait dire que, en réalité, le syndicat tout entier refuse d'exécuter le contrat. Il est certain en effet qu'il serait tout à fait ridicule de décider que le syndicat continue de respecter le contrat en tant que personne morale distincte de ses membres, alors qu'aucun de ceux-ci ne se soumettrait aux clauses qu'il contient. Il y aurait alors, non pas rupture individuelle, mais bien rupture par le fait du syndicat lui-même, et l'on renverrait dans l'hypothèse prévue plus haut au texte.

l'un et l'autre cas, l'engagement est contracté au profit du syndicat adverse, du syndicat ouvrier, s'il s'agit des patrons, du syndicat patronal, s'il s'agit des ouvriers. Il semble donc naturel et logique de considérer chaque syndicat contractant comme étant créancier des obligations nées à la charge de l'autre syndicat ou de chacun de ses membres. Et la conséquence, semble-t-il, inévitable de ce droit de créance est qu'au cas d'inexécution de l'obligation, le syndicat aura le droit d'ester en justice pour faire reconnaître ses droits et obtenir des dommages-intérêts, s'il y a lieu. En d'autres termes, la raison paraît exiger que, de toute convention collective, naisse une action collective, une action syndicale, en exécution de la convention, et que, dans le cas où l'un des syndicats ou bien l'un des membres de ce syndicat viendrait à manquer à ses obligations, le syndicat lésé ait le droit d'agir en justice.

Si la raison le veut ainsi, les besoins de la pratique semblent non moins exigeants (1). Refuser au syndicat le droit d'agir en justice pour obtenir l'exécution de la convention collective, c'est en réalité refuser toute sanction effective à cette convention, c'est par suite arrêter l'essor, pourtant fort désirable, des conventions collectives. Sans doute, ces conventions ne seront pas dépourvues de toute sanction, puisque, on le verra, elles donnent naissance à des actions individuelles. Mais ces actions individuelles sont insuffisantes, surtout lorsqu'il s'agit de la collectivité ouvrière. Lorsqu'en effet la violation du contrat collectif provient du fait d'un ouvrier, le patron qui en a souffert n'hésitera pas à saisir individuellement la justice pour obtenir réparation

(1) Cf. trib. civ. Cholet, 12 fév. 1897, *D.* 1903, 2, 25 ; Hubert-Valleroux, note sous Cass., 1^{er} fév. 1893, *Rev. des soc.*, 1893, p. 172 ; Rousse, p. 278 ; Z..., note sous Cass., 1^{er} fév. 1893, *S.* 96, 1, 329. V. au surplus, *supra*, chap. I^{er}, p. 54.

du préjudice causé : il ne craindra pas les lenteurs de la justice, et les frais du procès ne seront pas lourds pour lui. Il en est différemment, lorsque la rupture du contrat est due au fait d'un patron et que c'est un ouvrier qui en souffre. L'ouvrier lésé hésitera à poursuivre le patron en justice : il a autre chose à faire que d'intenter un procès, il préférera chercher ailleurs du travail, il n'aura pas le temps de s'occuper de mener à bonne fin une action en justice, peut-être aussi ne voudra-t-il pas faire les frais d'un procès, bien qu'ils soient en réalité minimes. Aussi, en ne reconnaissant d'autre sanction à la convention collective qu'une action individuelle en dommages-intérêts, il est à craindre qu'elle soit impunément violée par les patrons au détriment des ouvriers. Qu'advient-il dès lors de cette égalité que la convention avait précisément pour but de rétablir entre le capital et le travail ? Et les ouvriers n'auront d'autre moyen d'action que la grève, et cependant l'un des bienfaits que l'on croit être en droit d'attendre des contrats collectifs est la diminution des grèves.

Mais les choses changeront, si l'on reconnaît au groupe syndical lui-même le droit d'ester en justice, pour obliger l'autre partie à remplir ses engagements. Le syndicat n'éprouvera pas les mêmes hésitations que l'ouvrier isolé : institué pour la défense des intérêts communs de ses membres, il aura le temps et les moyens de faire un procès et n'hésitera pas à prendre en mains la cause de ses membres. Et il est à penser que les patrons seront moins enclins à violer la convention collective, s'ils savent ne pouvoir échapper à une poursuite en justice, émanant du syndicat ouvrier.

Il semble résulter de ces considérations que jamais le droit du syndicat d'ester en justice n'eût dû faire l'ombre

d'un doute; cependant, peu de questions ont été et sont encore plus agitées, et il n'est pas sûr que l'on soit encore parvenu à une solution vraiment bien établie. Lorsque la question s'est posée devant les tribunaux, ils ont hésité et leurs décisions, bien qu'assez rares, sont contradictoires. Les auteurs l'ont examinée à leur tour et, eux aussi, ont fait preuve de grandes divergences de vue; et les motifs qu'ils invoquent de part et d'autre, pour justifier leurs solutions, sont loin d'être irréprochables. A la lecture des arrêts et des dissertations de la doctrine, on a l'impression d'un véritable gâchis, et l'on a peine à suivre une ligne directrice nette et précise. Aussi a-t-on pensé que, ici encore, la théorie des conventions collectives appelait l'intervention du législateur.

Est-ce à dire que l'on refuse tout moyen d'action au syndicat, pour faire reconnaître ses droits? Ce serait une exagération. Il semble d'abord indubitable que le syndicat aura à sa disposition un moyen de fait assez efficace: ce sera la mise à l'index des patrons qui auront manqué à leurs obligations (1). La mise à l'index est un moyen d'action aujourd'hui reconnu légitime en jurisprudence, à condition qu'elle reste dans de justes limites, déterminées par les tribunaux (2). Ensuite, le syndicat aura à sa disposition un moyen de droit qu'il semble difficile de lui refuser: il pourra agir en interprétation du contrat collectif, de manière à faire déterminer par avance les droits de chacun de ses membres, qui pourront plus tard, lors des actions individuelles qu'ils auront à intenter, se prévaloir de l'interprétation ainsi obtenue (3). Enfin, il me paraît certain que

(1) Cf. Moissenet, p. 129; Pic, n° 318; trib. Lyon, 16 déc. 1896, *Le Droit*, 22 fév. 1897.

(2) Sur la jurisprudence relative à la mise à l'index, voy. Pic, n° 316 et s.

(3) Courrot, p. 97 et s.; Moissenet, p. 233 et s.; Voron, *Rev. cathol. des instit. du droit*, 1897, p. 331 et s.

le syndicat aurait le droit d'agir en résiliation du contrat, si le contrat restait inexécuté de la part de l'autre partie ; c'est l'application d'un principe général.

Mais ce qui est discuté, c'est le point de savoir si le syndicat aura le droit d'agir en dommages-intérêts au cas d'inexécution de la convention par la partie adverse. Et il faut bien voir dans quels termes on pose la difficulté. On ne se demande pas s'il aura droit à des dommages-intérêts, dans le cas où l'autre partie, par exemple le syndicat patronal, c'est-à-dire tout au moins la majorité des patrons syndiqués, se refuse à l'exécution du contrat. Il semble que, dans cette hypothèse, on admettrait le droit à des dommages-intérêts, bien qu'en général on n'examine pas la question. On se demande uniquement si, dans le cas où un patron viendrait à engager un ouvrier syndiqué (ou plusieurs) à des conditions inférieures à celles prévues dans le contrat collectif, le syndicat aurait le droit d'agir lui-même contre le patron pour lui réclamer des dommages-intérêts. En d'autres termes, ce que l'on discute, c'est la question de savoir si le syndicat peut agir en justice, non pas au cas d'inexécution collective de la convention collective par l'autre partie, mais au cas d'inexécution individuelle. On verra *infra* que, en ce cas, l'ouvrier ou les ouvriers lésés ont une action contre le patron qui n'a pas tenu ses engagements, ou inversement le patron contre l'ouvrier qui a manqué aux siens : l'on se demande si, à côté de cette action individuelle, il n'en existe pas une autre, une action collective, au profit du syndicat dont la personne lésée fait partie.

Il faut d'ailleurs encore remarquer que la même question se pose à l'égard des rapports entre le syndicat et chacun de ses membres. A supposer que l'un de ceux-ci n'exécute pas

les stipulations prévues à la convention collective, qu'un ouvrier syndiqué prenne du travail à un salaire inférieur, qu'un patron engage un ouvrier pour un salaire plus bas que le salaire fixé par la convention, le syndicat dont il fait partie peut-il agir contre lui en dommages-intérêts ? Cette question sera étudiée au paragraphe suivant. Il importe cependant de la signaler ici, car sa solution dépend en grande partie de celle qui sera adoptée pour la première : elle repose sur les mêmes principes, les éléments en sont les mêmes.

Ces observations présentées, abordons la question et voyons comment il faut la résoudre. Pour l'étudier, j'examinerai d'abord la jurisprudence, puis les solutions adoptées par la doctrine ; enfin, je proposerai l'explication qui me paraît la plus rationnelle.

A. *Jurisprudence*. — Jusqu'à présent, la question s'est présentée assez rarement devant les tribunaux ; mais la jurisprudence n'en est pas moins intéressante à examiner, car les solutions qu'elle a consacrées ne sont pas identiques et certaines d'entre elles n'ont pas laissé que de soulever de vives critiques. Elle est d'ailleurs aujourd'hui assez connue, et je ne m'attarderai pas trop à l'exposer dans ses détails (1).

a) La première fois que la question s'est posée devant les tribunaux, ce fut à l'occasion de l'affaire des ouvriers tisseurs de Chauffailles. Une convention collective avait été signée le 14 septembre 1889 entre plusieurs industriels et la chambre syndicale des ouvriers tisseurs de Chauffailles, ayant pour objet de fixer les salaires et de limiter la journée

(1) L'exposé détaillé de la jurisprudence sur cette question a été fait par Raynaud, p. 229 et s. ; Laronze, p. 173 et s. ; A. Richard, p. 132 et s., 138-148 ; Moissenet, p. 132 et s. ; Morin, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 208 et s. ; Raynaud, *ibid.*, 1907, p. 421.

de travail. Les patrons manquèrent à leurs engagements à l'égard de certains ouvriers syndiqués. Le syndicat les poursuivit en exécution de la convention et leur demanda 3,000 francs de dommages-intérêts. L'affaire fut portée successivement devant le tribunal de commerce de Charolles (jugement du 18 février 1890), la Cour de Dijon (arrêt du 23 juillet 1890) et la Cour de cassation (arrêt du 1^{er} février 1893) (1).

En première instance, le syndicat obtint gain de cause. Les patrons ayant invoqué, pour faire déclarer irrecevable l'action du syndicat, la maxime « nul en France ne plaide par procureur » et le défaut de qualité chez les délégués du syndicat pour le représenter, le tribunal rejeta leurs conclusions. Après avoir reconnu que l'action serait irrecevable, si elle avait pour objet les droits individuels des syndiqués, le tribunal s'efforce de montrer que la conclusion des conventions collectives rentre bien dans la mission assignée aux syndicats par le législateur de 1884, « que la fixation des taux des salaires et la réglementation des heures de travail rentrent dans la catégorie des intérêts généraux que le syndicat professionnel a mission d'étudier et de défendre ». Il en conclut qu'on ne peut refuser au syndicat, compétent pour signer la convention, le droit d'en demander l'exécution ou le paiement de dommages-intérêts, sans faire naître une singulière contradiction. Et, ayant constaté que l'inexécution de la convention à l'égard de certaines ouvrières a lésé les droits généraux du syndicat, il écarte la maxime « nul ne plaide par procureur » et condamne les patrons en 3,000 francs de dommages-intérêts.

(1) V. le texte de ces trois décisions dans S. 96, 1, 329, et la note de M. Z...; et celui de l'arrêt de cassation dans D. 93, 1, 141, et les *Pand. fr.*, 94, 1, 1, avec la note de M. Deslandres.

Mais la Cour de Dijon infirma cette sentence. Elle reconnaît bien la capacité pour les syndicats de passer des conventions collectives. Si elle rejette l'action syndicale, c'est qu'elle n'y voit au fond que l'exercice d'actions individuelles. Le syndicat n'a pas souffert de l'inexécution de la convention à l'égard de certaines ouvrières : celles-ci seules ont souffert, elles seules pourraient agir contre les patrons qui les avaient lésées. A elles seules, doivent être versés les dommages-intérêts. Aussi, le syndicat a-t-il, en réalité, exercé les actions individuelles de quelques-uns de ses membres. Comme il l'a fait sans mandat, son action est irrecevable, en vertu de la maxime « nul ne plaide... ».

Le pourvoi formé contre l'arrêt de Dijon fut rejeté par la Cour de cassation qui se retrancha derrière l'appréciation souveraine donnée par la Cour de Dijon à la convention collective. Le syndicat n'a pas été partie à la convention, il n'a été qu'un intermédiaire, et il n'a pas souffert de l'inexécution de la convention. Ces constatations de fait étant réputées exactes par la Cour suprême, celle-ci en conclut que les juges d'appel n'ont violé aucun texte de loi.

b) La seconde affaire qui s'offrit aux tribunaux fut celle du Syndicat des Omnibus de Paris. La Compagnie des Omnibus n'ayant pas observé la durée de travail fixée par une convention collective qu'elle avait signée auparavant avec le syndicat de ses employés, celui-ci la poursuivit devant le tribunal de commerce de la Seine en 50,000 francs de dommages-intérêts. Et, le 4 février 1892, le tribunal rendit un jugement donnant satisfaction en partie au syndicat (1). Il décide d'abord que, du fait de l'inexécution du contrat, le

(1) *Gaz. Pal.*, 92, 1, 221 ; *D.* 1903, 2, 25, en sous-note,

syndicat a éprouvé un préjudice moral, dont réparation lui est due. Mais on ne découvre aucun préjudice pécuniaire dont il ait souffert, car il n'est compétent pour agir que dans l'intérêt commun et collectif de ses membres ; or, en l'espèce, le jugement ne peut intéresser que les membres ayant souffert de l'inexécution du contrat. Il s'agit donc de droits individuels à défendre, puisqu'il s'agit d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires non payées. Le tribunal rejette donc la demande en dommages-intérêts. Néanmoins, il décide que la Compagnie devra à l'avenir respecter ses engagements, sous peine d'une astreinte de 100 francs par jour de retard, pendant un mois, au profit du syndicat. Et, pour le préjudice moral, il condamne la Compagnie aux dépens.

c) Une solution du même genre (condamnation des patrons à exécuter le contrat, sous peine d'une astreinte) fut admise par le tribunal civil de Cholet, le 12 février 1897 (1), sur la demande du syndicat des tisserands de Cholet contre certains patrons qui n'appliquaient pas le tarif fixé dans un accord collectif en date du 21 septembre 1896. Le jugement, après avoir reconnu la validité des conventions syndicales et le droit pour les syndicats d'ester en justice pour y soutenir les intérêts généraux des syndiqués, décide que l'action a pour objet la défense d'un intérêt collectif. Sans doute, en fait, le jugement profitera aux membres syndiqués personnellement. Mais ce n'est pas là le véritable objet de la demande : celle-ci intéresse directement le syndicat lui-même, car l'inexécution du contrat par certains patrons risque de tout remettre en question et de rendre illusoire l'application du contrat. L'action syndicale est donc rece-

(1) D. 1903, 2, 25, et la note de M. Planiol.

vable, puisque le syndicat plaide pour lui-même et non pour autrui, pour l'intérêt professionnel qu'il a à défendre et au nom duquel il a stipulé.

d) Enfin, une décision récente a reconnu d'une manière formelle le droit pour le syndicat d'agir en exécution de la convention qu'il a signée. En l'espèce, il est vrai, le patron avait manqué à ses obligations en embauchant des ouvriers étrangers à la commune où il avait son exploitation, alors qu'il s'était engagé à n'employer que des ouvriers habitant cette commune. Il n'y avait donc pas eu d'ouvriers syndiqués personnellement lésés. En cela, la question se posait différemment des espèces précédentes. Mais la décision est intéressante à noter, car elle reconnaît en termes généraux que le syndicat « a qualité pour faire respecter lui-même les clauses du contrat intervenu entre les patrons et les délégués du syndicat et poursuivre lui-même la réparation du préjudice qui peut lui avoir été occasionné par l'inexécution des engagements contractés par lui et vis-à-vis de lui » (1).

De ce rapide examen de la jurisprudence, quelques idées

(1) Trib. civ. Perpignan, 26 juin 1905, *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 422.

On verra aussi *infra*, § 3, que la Cour de Grenoble a reconnu, au cas où un membre syndiqué ne respecte pas les clauses du contrat collectif, qu'il en résultait un préjudice collectif pour le syndicat, et que celui-ci avait le droit d'en obtenir réparation. — Je ferai remarquer encore que souvent on signale un jugement du tribunal de commerce de Nantes (13 avril 1897, *Rev. des Soc.*, 98, 131), comme contraire aux décisions rapportées au texte. V. not. Raynaud, p. 245 et s. Mais, en réalité, ce jugement ne se met pas en contradiction avec les sentences précédemment rendues. Il statue en fait : il refuse au président d'un syndicat ouvrier d'agir en exécution d'un contrat collectif, non pas parce que le syndicat n'a pas qualité pour ester en justice, mais parce que le président lui-même (ce qui est tout différent) n'a pas reçu un mandat suffisant pour agir au nom du syndicat, le mandat lui ayant été confié par certains syndiqués seulement. On peut discuter cette décision, en ce qu'elle semble exiger que le mandat ait été conféré par *tous* les syndiqués pour que le président puisse agir en justice. Il semble que la majorité des syndiqués suffise. Mais, du moment où le tribunal reconnaît qu'en fait le président n'était pas habilité à agir au nom du syndicat, la solution qu'il consacre est exacte.

générales méritent d'être mises en lumière. Il faut remarquer qu'aucune des décisions rapportées n'est directement contraire au droit pour le syndicat d'agir en exécution du contrat collectif. Toutes mêmes le reconnaissent : le tribunal de Charolles, le tribunal de commerce de la Seine, le tribunal de Cholet, le tribunal de Perpignan, le consacrent formellement. Et, si la Cour de Dijon et la Cour de cassation semblent s'y être montrées hostiles, ce n'a été qu'en raison des faits qu'elles ont pensé exactement interpréter. Si elles ont repoussé l'action syndicale, c'est parce qu'il leur a semblé que le syndicat n'était que le mandataire des syndiqués, que l'inexécution du contrat n'avait engendré que des préjudices individuels et que le syndicat n'en avait nullement souffert. Il serait téméraire de conclure de là qu'elles aient formellement rejeté le droit pour le syndicat d'agir en justice. Peut-être ont-elles mal interprété les faits ; la Cour suprême s'est manifestement trompée en ne voyant dans le syndicat qu'un simple intermédiaire (1). Ce qui est certain, c'est que, si elles avaient reconnu un préjudice collectif causé au syndicat, nul doute qu'elles ne lui aient accordé le droit d'en demander réparation (2). On s'en rendra compte plus loin, quand on saura que la jurisprudence a toujours reconnu au syndicat le droit d'agir en justice pour la réparation des délits qui lui ont causé un préjudice.

Il me semble aussi qu'on a parfois eu tort de reprocher au jugement du tribunal de la Seine d'être contradictoire. On a prétendu qu'il y avait contradiction à refuser au syndicat des dommages-intérêts pour la réparation du préjudice passé et de lui en accorder pour le préjudice à venir (3).

(1) Voyez *supra*, p. 163 et s.

(2) Cf. Raynaud, p. 239 ; Moissenet, *loc. cit.* ; Brants, *L'état légal*, etc., p. 221-222.

(3) Cf. Raynaud, p. 242 et s. ; Laronze, p. 191 et s. ; Vavasseur, *Rev. des Soc.*, 1893, p. 217.

Cette contradiction, à mes yeux, n'existe pas (1). La condamnation prononcée pour l'avenir est une véritable astreinte comminatoire, d'autant plus qu'elle n'était prononcée que pour un mois : c'était un moyen, non pas de réparer un préjudice futur, mais d'obliger le patron à exécuter ses obligations. C'est là précisément ce qui caractérise la théorie jurisprudentielle des astreintes : l'astreinte n'est pas la réparation d'un préjudice, c'est une mesure de coercition, c'est une véritable peine. Et cela est si vrai, qu'elle peut se cumuler avec des dommages-intérêts qui seront la réparation véritable du préjudice causé, et surtout qu'elle est généralement de beaucoup supérieure au préjudice réel (2). C'est la sanction des obligations de faire et de ne pas faire. Le tribunal de la Seine ne s'est donc pas mis en contradiction avec lui-même, en refusant au syndicat les dommages-intérêts qu'il réclamait pour le passé et en condamnant la compagnie à une astreinte pour l'avenir. C'est aussi la solution, en ce qui concerne l'avenir, qui a été admise par le tribunal de Cholet.

Donc, on peut dire qu'en général la jurisprudence reconnaît au syndicat le droit d'agir en exécution de la convention collective. Seulement, en ce qui concerne les dommages-intérêts qu'il pourrait réclamer, elle varie suivant qu'elle considère l'inexécution du contrat comme ayant entraîné un préjudice collectif ou de simples préjudices individuels. C'est là une constatation importante à faire ; car, alors même que le syndicat n'aurait pas droit à des dommages-intérêts, il aurait toujours, devant les tribunaux et d'après la juris-

(1) V. en ce sens Planiol, note sous trib. civ. Cholet, précitée ; Voron, *Rev. cath. des instit. du droit*, 1897, p. 427 et s. ; Moissenet, p. 151.

(2) Planiol, *Droit civil*, t. II, n^{os} 208 et 210. Sur la théorie des astreintes, voyez aussi Esmein, *L'origine et la logique de la jurisprudence en matière d'astreintes* (*Rev. trim. dr. civ.*, 1903, p. 5 et s.).

prudence, un moyen efficace de faire respecter le contrat : ce serait de faire condamner le contrevenant à une forte astreinte. Il est donc injuste de dire que la jurisprudence se soit montrée hostile aux conventions collectives. Peut-être s'est-elle montrée trop timide en ce qui concerne le droit à des dommages-intérêts : c'est ce que j'examinerai plus loin.

B. *Opinions de la Doctrine.* — On peut dire que la majorité des auteurs qui ont examiné la question qui nous occupe se sont montrés unanimes à critiquer la jurisprudence de la Cour de cassation et de la Cour de Dijon et à préconiser une solution, à leurs yeux, plus libérale. Pour eux, le syndicat doit avoir la faculté d'ester en justice pour faire respecter la convention collective (1). Ils invoquent en faveur de leur thèse un certain nombre d'arguments plus ou moins probants.

Le principal est tiré de la contradiction qu'il y aurait à reconnaître au syndicat la capacité de conclure une convention collective et à lui refuser le droit de la faire exécuter : c'est reprendre d'une main ce que l'on donne de l'autre. Si la loi du 21 mars 1884 a considéré le contrat collectif comme étant conforme à la mission des syndicats, il faut bien admettre qu'elle a voulu par là même autoriser les syndicats à ester en justice pour le faire respecter par l'autre partie. Sinon, ce serait rendre illusoires les pouvoirs du syndicat, ce serait frapper de stérilité toutes les conventions collectives.

(1) Bergeron, p. 107 et s.; Brémont, *Rev. crit.*, 1899, p. 147; Bry, p. 262; Courot, p. 97 et s.; Deslandres, note dans *Pand. fr.*, 1894, 1, 1; Glotin, p. 240; Hubert-Valleroux, *Le contrat de travail*, p. 209; et *Rev. des Soc.*, 1893, p. 172, sous Cass., 1^{er} févr. 1893; Jay, *Rev. d'écon. polit.*, 1894, p. 305 et s.; Laronze, p. 173 et s., 415 et s.; Latteux, p. 113; Moissenet, p. 233 et s.; Perreau, *Rev. crit.*, 1904, p. 135 et s.; Pic, n^{os} 426 et s.; Raynaud, p. 226 et s., 286; Rousse, p. 277; Vavasseur, *Rev. des Soc.*, 1893, p. 217; Voron, *Rev. cath. des instit. du droit*, 1897, p. 424 et s.; Z..., note sous Cass., 1^{er} févr. 1893, S. 96, 1, 329. Mais v. en sens contraire. Planiol, *op. cit.*, t. II, n^o 2272 *ter*.

Comment ? on reconnaît la validité d'un seul contrat, conclu au lieu de 300 contrats individuels, et on exige qu'il y ait 300 actions individuelles pour le faire exécuter, au lieu d'une seule ? Le syndicat est une personne morale, capable d'ester en justice (art. 6, L. 21 mars 1884) pour la défense des intérêts professionnels de ses membres (art. 3) : il peut passer un contrat collectif, il doit pouvoir en assurer l'exécution (1). A cet égard, le jugement du tribunal de Charolles est « d'une logique implacable » (2).

Il est vrai que l'on peut objecter la règle « nul ne plaide par procureur ». C'est là en effet le motif invoqué par les patrons pour faire déclarer irrecevable l'action syndicale. Mais cette objection est sans force. Suivant les uns (3), en acceptant de contracter avec le syndicat, le patron a implicitement renoncé à la règle susdite. D'autres (4), qui voient dans le contrat collectif un mandat légal, admettent que le même mandat légal existe à l'effet d'agir en justice : or, tout mandat légal d'ester en justice rend inapplicable la maxime « nul ne plaide... ». Enfin, d'après une troisième opinion (5), la maxime ne peut être objectée à l'action syndicale, car le contrat collectif est une stipulation pour autrui : en intentant une poursuite en exécution, le syndicat n'est pas un mandataire, il agit en son propre nom, de même qu'il a été partie au contrat, c'est un droit propre qu'il invoque, il ne saurait être question de plaider par procureur. A ce point de vue, l'action du syndicat est donc recevable.

(1) Bergeron, Deslandres, Hubert-Valleroux, Jay, Latteux, Moissenet, Voron, Z..., *loc. cit.* ; Cornil, *Du louage de services*, p. 124 ; Pic, n° 428, note 2.

(2) Laronze, p. 178.

(3) Rousse, n° 277.

(4) Hubert-Valleroux, *Rev. des Soc.*, 1893, p. 172 ; Z..., note précitée.

(5) Laronze, Raynaud, *loc. cit.*

Mais ne pourrait-on pas rejeter cette action, sous le prétexte que le syndicat n'a pas intérêt à agir en justice, et que « sans intérêt, pas d'action » ? Ce serait mal voir les choses. Le syndicat a, au contraire, un intérêt évident à agir devant l'autorité judiciaire : cet intérêt provient de ce que l'inexécution du contrat lui a causé un préjudice, sinon matériel, tout au moins moral, en tout cas un préjudice réel et certain. N'y a-t-il pas atteinte à l'autorité morale du groupement syndical dans le fait que les améliorations au sort de ses membres qu'il a pu obtenir des patrons resteront en fait purement platoniques ? Ne rejaillira-t-il pas sur lui un reproche de faiblesse et d'impuissance ? L'influence qu'il peut avoir acquise dans le milieu ouvrier ira en s'affaiblissant, et cette perte de son autorité entraînera même pour le syndicat un préjudice matériel, qui résultera de ce que, par la diminution de ses membres, ses ressources iront en décroissant, les cotisations en se raréfiant. Il peut y avoir là une perte sensible pour l'association syndicale. Préjudice moral, préjudice matériel, cela ne suffit-il pas pour que le syndicat ait un intérêt à ester en justice ? A un autre point de vue encore, cet intérêt se rencontre : la loi a conféré aux syndicats professionnels la mission de défendre l'intérêt professionnel de leurs membres : or, n'y a-t-il pas atteinte à cet intérêt professionnel, lorsque certains des membres syndiqués ont été en butte à la mauvaise volonté des patrons, qui ont refusé d'exécuter la convention collective ? (1).

Je ne suis pas bien sûr qu'en raisonnant ainsi l'on puisse parvenir à justifier l'action syndicale et, si l'on approfondit

(1) Cf. Bergeron, *loc. cit.* ; Perreau, *Rev. crit.*, 1904, p. 136 ; Rousse, n° 277 ; Raynaud, p. 278 et s.

quelque peu les théories proposées par les auteurs, l'on n'est pas peu surpris de s'apercevoir qu'elles peuvent se retourner contre eux-mêmes.

Par ce fait que le syndicat a le droit de conclure une convention collective, on se croit en devoir de décider qu'il doit pouvoir la faire exécuter par les tribunaux. Il semble, en effet, qu'il y ait là une conséquence logique, contre laquelle on ne saurait s'élever. Et cependant quelque doute subsiste à mes yeux. On peut remarquer d'abord qu'il n'y a peut-être là qu'un argument d'équité et de raison, un argument de sentiment, et aussi un argument de législation. Il n'est pas certain qu'il soit bien juridique et que la conséquence que l'on veut tirer du droit pour le syndicat de conclure une convention collective, s'impose nécessairement. On peut très bien créer un droit, et se voir refuser la possibilité de le défendre : n'en est-il pas ainsi du mandataire, qui fait naître un droit au profit du mandant et qui n'a pas qualité pour le faire reconnaître en justice ? N'en est-il pas ainsi du stipulant pour autrui, qui n'a d'action en exécution que s'il y a un intérêt personnel ? (1). Il est vrai que j'ai prétendu ne voir dans la convention collective ni mandat ni stipulation pour autrui : ce sont les syndiqués eux-mêmes qui contractent ; comment dès lors leur refuser le droit d'agir ? Mais il ne faut pas oublier qu'il ne s'agit pas de savoir si les syndiqués, en tant que groupement professionnel, ont pu contracter avec les patrons ; il s'agit de savoir s'ils ont un intérêt à poursuivre les patrons en exécution de la convention. Or, il est possible qu'il ne résulte de leur contrat que des droits purement individuels, sur lesquels le lien social n'a aucune emprise. Les syndiqués ont contracté :

(1) Cf. Deslandres, note précitée ; Lambert, *Le contrat en faveur d'autrui*, § 321.

rien ne prouve que, logiquement, ils pourront, en tant que membres d'un même groupement, agir en exécution. La question est précisément de savoir si l'action en exécution se trouve atteinte par cette sorte d'attraction des intérêts individuels qui est le caractère des groupements organisés. Cela est si vrai que, dans le cas où une convention est passée par un groupe inorganisé, temporaire, par un comité de grève, on reconnaît bien à cette collectivité la capacité de conclure un contrat collectif (1) : et cependant comment lui reconnaître le droit d'agir en justice pour le faire respecter ? On ne peut donc dire qu'il y ait une relation de cause à effet nécessaire entre le droit de passer une convention collective et celui de la faire exécuter. La question doit être posée différemment, on s'en rendra compte un peu plus loin.

D'autre part et surtout, il résulte de certains passages des auteurs que pour eux l'action du syndicat n'est pas autre chose que l'exercice des actions individuelles de ses membres. C'est ainsi que l'on dit qu'il y a une syndicalisation des actions individuelles et que le syndicat déduit en justice le droit individuel de ses membres dont il centralise en sa personne les intérêts particuliers (2). C'est ainsi encore que, pour écarter la règle « nul ne plaide par procureur », on prétend qu'elle n'est pas d'ordre public (3). C'est ainsi enfin que l'on a été jusqu'à dire que le syndicat agissait pour le compte de ses adhérents et que les indemnités qu'il pourrait obtenir devaient être versées à ceux-ci (4). Toutes ces explications supposent nettement que le syndicat exerce les

(1) Telle n'a pas été notre opinion, ainsi qu'on s'en souvient : v. chap. II, § 3, p. 87 et s.

(2) Brémond, *Rev. crit.*, 1899, p. 145 et 147.

(3) Rousse, n° 273.

(4) Hubert-Valleroux, *loc. cit.* ; Z..., note précitée.

actions individuelles de ses membres, qu'il est leur mandataire. Mais, outre qu'il ne sourirait peut-être pas aux syndicats de ne pas garder pour eux le montant des indemnités attribuées par le tribunal, on peut remarquer que le syndicat n'a pas qualité pour exercer les actions individuelles de ses membres (1), sans un mandat spécial. Or, on suppose que ce mandat n'a pas été donné : comment donc admettre le droit pour le syndicat d'agir en justice ? Pour que ce droit existe indépendamment de tout mandat spécial, il faut qu'il appartienne en propre au syndicat, et que le bénéfice de son exercice soit versé à la caisse syndicale. Sinon, on retombe nécessairement sous l'application de la règle « nul ne plaide... » : on ne peut, admettre, dans le silence de la loi, que le syndicat ait le droit de disposer, sans mandat spécial, des actions individuelles de ses membres. On a bien essayé de dire que le syndicat avait reçu un mandat légal d'ester en justice au nom de chacun de ses membres (2). Mais, en réalité, c'est voir dans la loi de 1884 ce qui n'y est pas, c'est faire la loi soi-même, car nulle trace ne se trouve dans la loi de l'intention que le législateur aurait eue de faire du syndicat le mandataire *ad litem* de chacun de ses membres. C'est ce qui a été jugé par le tribunal de la Seine, le 20 juin 1905 (*Gaz. Trib.* du 19 août) : cette décision mérite d'être approuvée. Et alors même qu'il serait vrai que la loi de 1884 aurait conféré au syndicat le mandat de conclure des conventions collectives (ce que nous n'avons pas admis), il faudrait encore démontrer qu'elle leur a confié celui d'intenter les actions individuelles de chacun de ses membres. Ce n'est donc pas en se plaçant sur ce terrain que l'on peut

(1) V. *infra*.

(2) Z..., note précitée.

justifier l'action du syndicat, qui, encore une fois, ne saurait être l'exercice des actions individuelles des syndiqués lésés par la violation du contrat collectif. C'est pourtant à cette conception inadmissible que les théories de certains auteurs conduisent nécessairement.

Mais on insiste, et l'on prétend que ce ne sont pas les actions individuelles quelconques de chacun de ses membres que le syndicat a mission d'exercer, ce sont uniquement les actions d'un caractère *professionnel*. Admettons que cela soit exact. Quelles seront ces actions ? Ce seront toutes celles qui intéressent le travail de l'ouvrier. Si donc le patron refuse de payer le salaire de son ouvrier, pour le motif qu'il le lui a déjà versé, l'action de l'ouvrier sera une action d'ordre professionnel. Et cependant, qui admettra que son syndicat puisse, sans mandat spécial, mais en vertu d'un mandat légal et par dérogation à la règle que « nul ne plaide par procureur », exercer l'action de l'ouvrier ? Ce serait là une opinion fort dangereuse, en tout cas fort téméraire et, à mon avis, absolument illégale (1).

Nous devons donc reconnaître que le syndicat n'a pas qualité pour exercer les actions individuelles de chacun de ses membres. On verra plus loin que la jurisprudence consacre formellement cette solution. Ce n'est donc pas en invoquant une dérogation à la règle « nul ne plaide... », ce n'est pas en considérant l'action syndicale comme l'exercice des actions individuelles des syndiqués lésés, que l'on peut justifier l'action du syndicat. Pour l'expliquer, il faut la considérer comme une action appartenant en propre au syndicat, et non pas comme une action exercée par lui sur délé-

(1) C'est cependant là une solution formellement consacrée par la proposition Lemire sur les syndicats professionnels. Voy. *supra*, p. 48, note 2, et *infra*, chapitre VI.

gation personnelle de chacun de ses membres, quitte à savoir si elle peut prendre naissance.

Ce n'est pas tout. On peut encore remarquer que plusieurs auteurs s'imaginent avoir justifié l'action syndicale, en disant que, le contrat collectif étant une stipulation pour autrui, il fait naître au profit du syndicat, qui est le stipulant, une action en exécution et une action en dommages-intérêts (1). Mais l'on sait ce qu'il faut penser de cette théorie de la stipulation pour autrui appliquée aux conventions collectives. Et, fût-il prouvé que le contrat collectif fût une véritable stipulation pour autrui, encore faudrait-il démontrer que le syndicat peut agir en justice pour le faire exécuter. En principe, le stipulant pour autrui n'a pas d'action en exécution contre le promettant : cette action appartient au tiers bénéficiaire (2). Elle ne naît au profit du stipulant lui-même que s'il a un intérêt personnel à l'exécution du contrat. Or, ici, on oublie de justifier l'existence de cet intérêt, ou, si on le fait, ce n'est que d'une manière assez peu convaincante (3).

Enfin, un autre grief, non dénué de valeur, doit être fait aux auteurs, ou du moins à plusieurs d'entre eux. C'est qu'il ne ressort pas très clairement de leurs théories quelle est la nature exacte de l'action qui doit appartenir au syndicat, ni à qui doit revenir le bénéfice de l'action (4). Suivant les uns, l'action du syndicat n'est qu'une action en exécution contre le patron, une action qui ne peut aboutir qu'à une condamnation à une astreinte : ils approuvent à cet égard le jugement du tribunal de commerce de la Seine, de 1892 (5) ;

(1) V. notamment Raynaud, Laronze, *loc. cit.*, et les auteurs cités, p. 132, note 1.

(2) Planiol, *op. cit.*, t. II, n° 1258, et les auteurs cités p. 221, note 1.

(3) Cf. Deslandres, note précitée.

(4) V. Moissenet, p. 188 et s.

(5) *Sic* : Deslandres, Courot, Voron, etc.

suivant les autres, cette action est non seulement une action en exécution, mais aussi une action en dommages-intérêts pour inexécution de la convention (1). De même, tandis que la majorité des auteurs reconnaît que les dommages-intérêts doivent être versés à la caisse syndicale, comme représentatifs d'un préjudice collectif, il en est d'autres qui prétendent que le versement en doit être effectué, par l'intermédiaire du syndicat, aux ouvriers personnellement lésés (2). Enfin, la même obscurité règne sur le point de savoir s'il suffit qu'un seul syndiqué ait été lésé pour que le syndicat lui-même éprouve un préjudice collectif, ou s'il n'est pas nécessaire que tout au moins la majorité des syndiqués ait souffert de l'inexécution du contrat (3).

Je crois donc que la doctrine n'est pas à l'abri des critiques et que si, d'après plusieurs auteurs, la jurisprudence a manqué de hardiesse et d'homogénéité, lorsqu'elle a eu à résoudre la question que nous discutons, les mêmes auteurs sont loin d'avoir proposé des solutions, ou plutôt des explications, vraiment satisfaisantes. Certaines de leurs doctrines, logiquement appliquées, doivent conduire à un résultat absolument contraire à celui que l'on recherche ; les autres manquent de clarté, de précision et de fondement juridique bien établi.

C. *Solution proposée.* — Des pages qui précèdent, il résulte que le droit pour le syndicat d'agir en justice pour faire respecter le contrat collectif, tel qu'on le présente et tel qu'on l'explique, ne laisse pas que d'être fort discutable. Est-ce à dire cependant que les décisions rendues par les tribunaux

(1) Bergeron, Bry, Hubert-Valleroux, Latteux, Laronze, Raynaud, Z..., etc.

(2) Hubert-Valleroux, Z..., *loc. cit.*

(3) Dans le premier sens, voy. Hubert-Valleroux, Jay, Pic, Rousse, Z..., *loc. cit.* ; dans le second sens, Voron, *loc. cit.*

méritent une approbation sans réserve, et que le droit syndical doive n'être autre chose qu'un droit à des astreintes ? Je ne le pense pas, et peut-être la jurisprudence a-t-elle fait preuve de timidité et même d'inconséquence. On verra plus loin, en effet, qu'il est aujourd'hui couramment admis en jurisprudence que les syndicats professionnels peuvent agir en dommages-intérêts ou se porter partie civile, lorsque l'intérêt collectif est lésé, et les tribunaux distinguent très nettement l'action individuelle du syndiqué personnellement atteint par l'acte dommageable et l'action collective du syndicat. Il suffisait peut-être de transporter cette jurisprudence dans le domaine du contrat collectif pour parvenir à une solution digne d'être approuvée. C'est ce que je voudrais essayer de montrer, en reprenant la question dans son ensemble et dans tous ses éléments. Il me semble, en effet, qu'elle n'a pas été posée dans toute sa largeur et qu'on l'a malencontreusement restreinte à un cas particulier : si on l'avait examinée sous toutes ses faces, peut-être eût-on moins hésité à la résoudre dans un sens favorable.

En somme, de quoi s'agit-il ? On suppose qu'une convention collective a été signée par un syndicat ou par deux syndicats (patronal et ouvrier), dans le but de déterminer par avance les conditions du travail auxquelles les contrats individuels à venir devront obéir.

Et l'on se demande quels seront les droits du syndicat, dans le cas où une violation du contrat viendrait à se produire : peut-il ester en justice pour le faire respecter et pour en exiger l'exécution ? De la violation du contrat naît-il à son profit une action qui lui soit propre et qu'il puisse valablement exercer ? Mais généralement on n'examine cette question qu'à un seul point de vue : dans l'hypothèse où le contrat est inobservé par un membre du syndicat adverse,

par un patron. De cette inobservation du contrat résulte au profit de l'ouvrier lésé une action en dommages-intérêts, ainsi qu'il sera dit ci-après (§ 4) et ainsi que tout le monde l'admet. En résulte-t-il aussi une action judiciaire au profit du syndicat dont l'ouvrier fait partie ? C'est en ces termes que la question a été examinée jusqu'à présent par les auteurs, et c'est en ces seuls termes. Or, si on réfléchit quelque peu, on s'aperçoit que la question est beaucoup plus large et mérite d'être envisagée à d'autres points de vue.

Il faut remarquer, en effet, que la convention collective peut être inexécutée par le fait de trois personnes différentes. L'inexécution peut d'abord provenir de l'autre partie contractante, du syndicat patronal ou du syndicat ouvrier, qui refuse d'observer le contrat et ne veut pas l'appliquer. Elle peut être due ensuite à un membre du syndicat adverse, à un patron qui, faisant partie du syndicat patronal qui a contracté avec le syndicat ouvrier, a cependant conclu des contrats individuels de travail en violation de la convention collective. Enfin, le contrat collectif peut avoir été violé par l'un des membres syndiqués lui-même : c'est un ouvrier qui accepte du travail à des conditions inférieures aux conditions du contrat collectif.

Or, dans toutes ces hypothèses, la question est la même : quels vont être les droits du syndicat qui a souffert de l'inexécution de la convention syndicale ? N'y aurait-il pour lui aucun moyen légal, autre qu'une mise à l'index, d'assurer le rapport de la convention ? Dans toutes ces hypothèses, le syndicat est créancier : il est créancier de l'autre partie, ainsi que je l'ai expliqué plus haut, il est créancier de chacun de ses membres et de chacun des membres du syndicat adverse, ainsi qu'il sera démontré plus loin. La

convention collective a eu pour conséquence d'obliger chacune de ces personnes à respecter les conditions fixées, à les respecter à l'égard du syndicat. Celui-ci peut-il obtenir l'exécution de ces obligations par la voie judiciaire, ou bien les obligations nées à son profit se réduisent-elles à de simples obligations naturelles, dont l'exécution ne saurait être poursuivie en justice?

C'est ainsi, me semble-t-il, c'est dans cette généralité que la question demande à être examinée, pour qu'on puisse, dans l'un quelconque des cas où elle se présente, lui donner une solution satisfaisante.

Si l'on voit dans le contrat collectif l'exécution d'un mandat ordinaire, la réponse à la question posée ne saurait faire de doute : le syndicat ne peut agir en justice, à moins qu'il n'obtienne un mandat spécial *ad litem*, et le jugement ne produira, dans ce cas, ses effets qu'à l'égard de ceux qui l'auront mandaté. C'est que du contrat collectif il n'est résulté que des droits individuels au profit de chaque syndiqué : la personnalité du syndicat s'est effacée, les effets du contrat se sont produits sur la tête de chaque membre syndiqué, lui seul a le droit d'agir en justice pour faire reconnaître et respecter ses droits. Mais l'on a vu à quelles objections fort graves se heurtait la théorie du mandat, objections qui nous ont paru de nature à la rejeter complètement.

La réponse, au contraire, peut être différente, si l'on adopte la théorie de la stipulation pour autrui. Si le stipulant n'a, en principe, aucune action pour faire exécuter la promesse née au profit du tiers, et par conséquent n'a aucun droit à des dommages-intérêts au cas d'inexécution de cette promesse, il en est différemment quand il a un intérêt propre à l'accomplissement de l'obligation au profit du

tiers (1). Le reproche adressé à la théorie précédente ne saurait donc se reproduire ici. Mais on sait que la théorie de la stipulation pour autrui se heurte, elle aussi, à de graves difficultés et qu'elle est tout à fait contraire à la réalité des choses, puisque le stipulant (le syndicat) et les tiers (les membres syndiqués) ne sont en réalité qu'une seule et même personne. Par conséquent, en adoptant cette théorie, on ne peut répondre à notre question, puisque le stipulant, au profit duquel on veut reconnaître l'existence d'une action en exécution distincte de celle du tiers bénéficiaire, se confond avec ce tiers lui-même.

Faudra-t-il donc se résoudre à conclure qu'en l'état actuel du droit la question est insoluble et que l'action syndicale ne pourra naître qu'en vertu d'une reconnaissance formelle du législateur ? Tel n'est pas mon avis. Le législateur viendrait-il à reconnaître formellement le droit pour le syndicat d'agir devant les tribunaux pour faire respecter le contrat collectif, nous n'en serions pas plus avancés. Car, il faudrait savoir en quoi consisterait cette action et comment on pourrait la justifier. Il ne suffit pas que la loi vienne attribuer au syndicat une action en justice ; cette action sera inefficace et les tribunaux la repousseront, si en fait, si logiquement et rationnellement, elle n'a aucun objet et ne répond à aucune réalité ni à aucune nécessité. Il n'en serait autrement que si l'on sortait du domaine contractuel pour entrer dans un domaine de réglementation légale : l'inexécution du contrat collectif donnant lieu à une amende, et les administrateurs du syndicat, auxiliaires du ministère public, étant chargés de poursuivre en justice la condamnation des contrevenants. La situation serait analogue à celle qui serait

(1) Voy. *supra*, p. 225.

établie, si, comme on l'a demandé (1), les sociétés de patronage avaient le droit de citation directe en matière pénale. Il est certain alors que là le législateur est tout-puissant et qu'il peut faire naître une action dont la seule explication se trouve dans la volonté de la loi. Mais, si le contrat collectif doit rester, ainsi que cela paraît souhaitable (2), sur le domaine privé, sur le domaine purement conventionnel, rien ne servirait que la loi vienne conférer au syndicat le droit d'ester en justice, si cette action n'a aucun objet, aucune raison d'être, et ne se peut justifier. Ici, la volonté du législateur cesse d'être toute-puissante : elle ne peut créer le droit, elle ne peut que le constater et le dire. A quoi servirait-il que le législateur vienne conférer à un tiers quelque le droit de poursuivre l'exécution d'un contrat auquel il n'a aucun intérêt ? Quelle condamnation à son profit les tribunaux pourraient-ils prononcer ? La même chose pourrait être répétée au sujet de la sanction des contrats collectifs : peu importe que la loi donne au syndicat le droit d'ester en justice ; cette action sera inutile, si elle ne se justifie pas et ne répond à aucun besoin. C'est là précisément l'impression que l'on éprouve à la lecture du projet du 2 juillet 1906 sur le contrat de travail. Aux termes de l'article 20 du projet, les syndicats auront le droit d'agir en exécution du contrat collectif qu'ils auront passé et en dommages-intérêts en cas d'inexécution. Mais encore faut-il savoir pourquoi ils pourront agir en exécution, et surtout à quel titre ils pourront réclamer des dommages-intérêts. A quoi sert-il de conférer aux syndicats le droit d'obtenir des

(1) Voy. Nourrisson, *Revue pénitentiaire*, 1906, p. 383 et s., et 1907, p. 1062.

(2) Perreau, observations présentées à l'Association pour la protection légale des travailleurs, *Le contrat de travail*, p. 42 et s., 126 et s. Cf. *supra*, chap. I, p. 52, note 2.

dommages-intérêts, s'ils n'éprouvent aucun préjudice par le fait de la violation du contrat ? Pas d'intérêt, pas d'action (1).

Il résulte de là que cette action formellement consacrée par le projet de 1906 demande à être justifiée : sinon, elle ne sera en fait d'aucune utilité. En d'autres termes, si elle est efficace, c'est que le législateur ne fait que constater ce qui existe déjà ; c'est que, dès aujourd'hui, cette action existe et se justifie, indépendamment de tout texte légal. Et les observations qui précèdent nous conduisent à cette conclusion : l'action consacrée par l'article 20 du projet ne se justifie que si elle existe dès maintenant. Il faut donc que nous en cherchions la justification, même en dehors de toute consécration législative. Si cette justification est impossible, on peut prédire que l'article 20 restera à peu près lettre morte. Si, au contraire, elle est possible, elle restera vraie le jour où le projet deviendra loi, et ladite action aura une portée pratique incontestable. Or, j'ai dit que cette justification me paraissait fort difficile, si l'on s'en tenait à la théorie du mandat ou à celle de la stipulation pour autrui ; sera-t-elle au contraire plus facile, si l'on adopte la théorie ci-dessus proposée sur la nature des conventions collectives ? C'est ce qu'il s'agit de rechercher.

(1) La même chose peut être répétée au sujet de certaines lois qui ont formellement reconnu aux syndicats le droit d'agir en justice pour la répression de certains délits. Ce droit a été conféré aux syndicats de médecins par la loi du 30 novembre 1892 (art. 17) ; elle vient d'être conférée aux syndicats de viticulteurs pour la répression des fraudes sur les vins, par la loi du 29 juin 1907 (art. 9) (*J. off.*, 4 juillet). V. aussi l'art. 6, § 3, de la loi du 11 juillet 1906 sur les conserves de sardines (*J. off.* du 15). Il faut observer, en effet, que ces lois donnent aux syndicats le droit de se porter partie civile, conformément aux art. 182, 62, 63 Instr. crim., et d'agir en dommages-intérêts en vertu des art. 1382 et s. C. civ. Or, pour que les syndicats exercent ce droit, il faudra qu'ils prouvent avoir subi un préjudice collectif. Sinon, et à supposer qu'un préjudice de ce genre ne puisse jamais se rencontrer, on aura eu beau faire toutes ces lois ; elles ne serviront à rien : que pourraient bien réclamer les syndicats ?

Telle que je l'ai analysée, la convention collective nous est apparue comme étant une convention innommée intervenant entre une collectivité ouvrière et un patron ou une collectivité patronale. Les deux parties à la convention, ce sont les collectivités elles-mêmes, considérées non pas comme des êtres moraux fictifs, indépendants des membres qui les composent, mais comme des groupements réels dont l'existence se confond avec celle des individus qui en font partie. En d'autres termes, les contractants ce ne sont pas les syndicats, personnes fictives, ce sont les syndiqués eux-mêmes. Les obligations qui naissent de la convention existent à la charge des syndiqués eux-mêmes ; les droits qui en résultent reposent sur la tête des syndiqués eux-mêmes. Par conséquent, en réalité, ce sont les ouvriers syndiqués qui ont droit au respect de la convention par les patrons ; ce sont les patrons, membres du syndicat patronal, envers qui les ouvriers syndiqués ont pris l'engagement de respecter le contrat. La question à résoudre revient donc à se demander, non pas si le syndicat, personne sans existence réelle, peut agir en exécution de la convention, mais bien si les membres du syndicat ont le droit d'ester en justice pour en assurer le respect. Ils sont créanciers : peuvent-ils obtenir judiciairement la reconnaissance et l'exécution de leurs créances ?

Mais il faut éviter une confusion et bien voir quelle est au juste la question. Telle qu'elle vient d'être posée, elle semble appeler une réponse qui ne donne lieu à aucune hésitation. Du moment où les syndiqués deviennent créanciers de l'autre partie, il est certain qu'ils peuvent ester en justice pour faire reconnaître leurs droits. Mais cette réponse est ambiguë. Il ne faut pas oublier en effet que nous avons affaire à une collectivité organisée, c'est-à-dire, si l'on

adopte la définition que j'en ai donnée au chapitre précédent, à une collectivité reposant sur un pacte social, sur un contrat à durée permanente ou plutôt à durée déterminée, et non pas à une collectivité passagère sans aucun lien autre que celui d'une communauté éphémère d'intérêts. Si la collectivité qui a signé la convention collective était inorganisée, si ce sont les ouvriers d'une usine ou de plusieurs usines qui l'ont passée, ouvriers n'ayant entre eux d'autres rapports que ceux qui résultent d'une grève et d'une communauté temporaire de revendications économiques et sociales, on ne peut nier que les membres de cette collectivité, que ces ouvriers, parties au contrat, ont le droit d'estimer en justice, si les patrons viennent à manquer à leurs engagements. Nul doute ne peut s'élever à cet égard : c'est l'application des principes du droit des obligations. Chaque ouvrier ayant été représenté au contrat par le comité de grève ou tout autre délégué, il est devenu créancier du patron, et il peut par conséquent s'adresser aux tribunaux si celui-ci ne tient pas ses engagements.

Or, lorsque la convention a été conclue par une collectivité organisée, syndicat professionnel, association constituée conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901, les mêmes droits, la même action, naissent au profit de chacun des membres qui en font partie. C'est ce qui sera expliqué plus tard ; c'est ce qui ne peut faire de doute, surtout si l'on admet, comme je l'ai pensé, que ce sont les syndiqués eux-mêmes, et non pas un être imaginaire, qui signent le contrat. En d'autres termes, de la convention collective naît au profit de chaque syndiqué une *action individuelle* en exécution de la convention. A cet égard, il n'y a pas de différence entre le cas où le contrat est signé par une collectivité organisée et celui où c'est une collectivité inorganisée qui y est partie. Mais,

et l'on va voir apparaître la question dans toute sa netteté, il faut se souvenir que, lorsque le groupement est organisé, il y a à la base de ce groupement un acte de volonté, signé de tous ceux qui le composent, un acte de volonté qui est un véritable contrat social, c'est-à-dire un acte par lequel tous les individus groupés ont voulu réunir leurs efforts, d'une manière permanente, en vue d'un but commun à poursuivre, ont voulu mettre en commun certains de leurs intérêts pour les soumettre à une action commune et les défendre plus énergiquement. Ils ont voulu créer entre eux un lien étroit et durable, résultant en quelque sorte de la centralisation de leurs intérêts individuels, mais identiques. Autrement dit : ils ont voulu faire ce que font ceux qui, ne voulant pas être soumis au régime défectueux de l'indivision, constituent une société commerciale ou civile, ils ont voulu s'organiser, ils ont voulu s'associer. Ils ont voulu grouper leurs énergies éparses en vue d'une fin commune. Inutile de chercher ailleurs l'explication de ce que l'on appelle la personnalité morale : elle réside tout entière dans l'économie du pacte social, société ou association, par lequel les adhérents ont manifesté leur intention de se soumettre à une action commune.

Mais précisément parce que les membres syndiqués, par la constitution de leur syndicat, ont voulu soumettre leurs intérêts à une action commune, on doit se demander si la convention collective va tomber sous cette action commune, si la sanction n'en sera pas assurée par elle. Car, chaque fois qu'un pacte social centralise les intérêts des individus, il est à remarquer qu'à côté des actions individuelles, dont le but est de protéger les intérêts individuels, il existe une action collective, reposant en réalité sur la tête des individus associés, mais qui, par le fait même de la centralisa-

tion des intérêts individuels, répond à une fin commune, la défense des intérêts communs ou collectifs, et qui, par conséquent, est soumise à une direction commune et unitaire. Du fait même qu'il y a un pacte de société, on voit apparaître une dualité d'actions judiciaires : les actions individuelles dépendant uniquement de chaque adhérent, exercées par chacun d'eux, dont chacun d'eux peut disposer à sa guise, et l'action collective ou sociale, soustraite à la volonté individuelle, et soumise à la volonté de la collectivité, c'est-à-dire de la majorité des associés, action qui sera exercée par les représentants de la collectivité et dont, seule, celle-ci pourra disposer. Cette dualité d'actions existe dans le droit des sociétés : à côté de l'action sociale en nullité de la société irrégulièrement constituée ou en responsabilité des administrateurs, on rencontre l'action individuelle de chaque associé (1). Elle existe aussi en matière de faillite : à côté de l'action exercée par le syndic au nom de la masse, on rencontre l'action individuelle de chaque créancier (2). Elle existe partout où l'on se trouve en présence d'une collectivité organisée, et partout elle donne naissance aux mêmes difficultés, car il est souvent fort délicat de savoir comment l'action individuelle et l'action collective pourront se comporter l'une à l'égard de l'autre, comment et si elles pourront coexister, de savoir les rap-

(1) Voy. Thaller, *Droit commercial*, 3^e éd., n^{os} 556 et s., 673 et s.

(2) La question s'est posée devant les tribunaux de savoir si, dans une instance engagée par le syndic d'une faillite, les créanciers ne pouvaient pas intervenir personnellement à côté du syndic. Il a été jugé à cet égard que l'action ou l'intervention des créanciers n'était pas en principe recevable, étant donné que le syndic les représentait tous ; mais que cependant il devait en être autrement si « d'après la nature et l'objet de la contestation ou à raison des circonstances de la cause, les créanciers ont des intérêts particuliers distincts de ceux de la masse ». V. Agen, 9 mai 1904, *S.* et *P.* 1906, 2, 289, et la note de Wahl ; Paris, 21 nov. 1906, *S.* et *P.* 1907, 2, 158,

ports qui s'établiront entre elles. Or, cette dualité d'actions est susceptible de se rencontrer dans le milieu syndical. Et toute la question que nous avons à résoudre revient à se demander si les syndiqués, à côté de leur action individuelle, n'ont pas une action collective en exécution du contrat collectif. La question est de savoir si le contrat collectif sera sanctionné par une action commune, c'est-à-dire centralisée, de déterminer les rapports de l'action individuelle et de l'action syndicale. C'est sur ce terrain qu'à mon avis il faut se placer : là seulement on peut trouver la voie qui conduira vers la solution exacte et rationnelle. Le problème à résoudre n'est donc pas un problème qui repose sur la théorie du mandat ou de la stipulation pour autrui, c'est un problème dont la solution se trouvera dans les principes qui gouvernent le droit des associations et des sociétés, le droit des collectivités organisées.

J'ai dit que, individuellement, les membres du syndicat peuvent avoir une action en exécution du contrat collectif. Est-ce qu'à côté de cette action, la violation du contrat n'en fait pas naître une autre, qui est distincte et indépendante, qui a un autre fondement, et qui sera exercée par l'ensemble des syndiqués, y compris celui qui, individuellement, a été lésé ? Si cette action ne peut exister, il faudra reconnaître que l'action exercée par le syndicat n'est autre que l'action individuelle de ses membres, et la règle « nul ne plaide par procureur » pourra lui être opposée ; si elle peut exister, l'action sera bien une action syndicale ; sans doute elle ne sera autre qu'un ensemble d'actions individuelles, mais d'actions individuelles soumises au droit collectif et, par conséquent, rentrant normalement dans les limites de la capacité syndicale : la maxime précitée ne lui pourra être opposée, car, par le fait même qu'il y a eu constitution d'une association,

ce sont les associés eux-mêmes qui, sous une forme collective, c'est-à-dire en une action commune, exercent leurs propres actions, en tant du moins qu'elles se rapportent à l'objet poursuivi dans les statuts.

Avant d'entrer dans l'examen de la question ainsi posée, il n'est pas inutile de remarquer qu'aucun obstacle ne s'opposera à la coexistence des deux actions, individuelle et collective, à supposer que celle-ci puisse exister. Et il est intéressant de signaler à cet égard une différence assez marquée entre la coexistence de ces deux actions en matière de contrat collectif et leur coexistence dans la matière des sociétés par actions. En matière de sociétés, l'action individuelle n'est au fond que l'une des actions dont la réunion constitue l'action sociale ; c'est l'action que chaque associé a contre l'administrateur, en tant que membre de la collectivité des actionnaires et qui, réunie à celle des autres, deviendra l'action sociale (1). Aussi, bien que cette action puisse coexister avec l'action sociale, il faut remarquer qu'elle ne pourra pas toujours librement s'exercer, par cette raison même qu'elle n'est, pourrait-on dire, qu'une fraction de l'action sociale. Elle n'aura une existence vraiment apparente et effective que lorsque l'action sociale en responsabilité ne sera pas exercée : le droit des sociétés veut en effet que les actions individuelles ne puissent contrecarrer l'action collective. Et de deux choses l'une : ou bien la société agit contre les administrateurs, et l'action individuelle se trouve par là même déduite en justice ; ou bien la société donne *quitus* aux gérants, et l'action individuelle sera paralysée par la volonté de la majorité. L'action individuelle ne sera utile que si, en l'absence de toute volonté exprimée par l'as-

(1) Thaller, *op. cit.*, n° 556.

semblée générale, la société s'abstient de demander des comptes aux administrateurs. Et encore, même en ce cas, faut-il admettre que l'indemnité obtenue sera versée dans la caisse sociale, car elle est la représentation du préjudice subi par un intérêt individuel, que l'associé, en souscrivant l'acte de société, a volontairement soumis à l'action collective (1). Mais, en ce qui concerne l'exécution de la convention collective, la situation est différente. Sur la tête de chaque syndiqué, deux actions individuelles pourront naître. D'abord, il se peut qu'il ait été personnellement lésé par le patron, avec qui il a passé un contrat individuel et qui a violé la convention collective : il aura une action individuelle pour obtenir la réparation du préjudice, action qui lui sera propre et n'appartiendra qu'à lui-même, et dont il sera libre de disposer. Puis, en même temps qu'il a été ainsi victime d'un préjudice personnel, il se peut qu'il ait souffert un préjudice, non plus personnel à lui-même, mais commun avec les autres syndiqués : le préjudice aura atteint son intérêt individuel, mais aussi l'intérêt qu'il a lié à celui de ses collègues pour le soumettre à l'action commune ; et l'action qui naîtra pour le réparer sera l'action individuelle, qui, unie à celle des autres syndiqués, constituera l'action syndicale, qui réellement, correspondra à celle de l'actionnaire dans la société par actions. Le tout est de savoir si cette seconde action pourra naître. Mais en tout cas, ce qu'on peut constater sans discussion, c'est que le cumul de l'action syndicale, constituée par l'ensemble des actions individuelles de tous les syndiqués, et de l'action individuelle destinée à réparer le préjudice personnel de chacun d'eux, est parfaitement concevable (2). L'une et l'autre s'exerceront

(1) Thaller, *op. cit.*, n° 674.

(2) Cf. Besançon, 14 novembre 1900, S. 1901, 2, 98 (sol. impl.) ; Poitiers,

séparément, et, à la différence de ce qui a lieu pour les sociétés, l'exercice de l'action syndicale ne paralysera pas l'action individuelle, et le bénéfice de celle-ci ne sera pas versé à la caisse syndicale (1).

Il semble que nous soyons maintenant à même de résoudre toutes les difficultés et que nous ayons tous les éléments utiles pour répondre à la question.

Il est d'abord une solution qui me paraît certaine et me semble découler tout naturellement des idées qui viennent d'être exposées et de l'analyse précédemment proposée du contrat collectif. C'est que le syndicat aura contre toute personne qui contreviendra à l'engagement par elle contracté de respecter la convention collective, une action en exécution, c'est-à-dire une action ayant pour objet de faire reconnaître par l'autorité judiciaire l'existence de la convention et de faire condamner le contrevenant à tenir sa promesse sous peine d'une astreinte comminatoire. C'est, on se le rappelle, une solution qui a été consacrée par le tribunal de commerce de la Seine et par le tribunal civil de Cholet; et l'on ne saurait que l'approuver. En effet, le contrat collectif a eu pour conséquence de faire naître certaines obligations au profit du syndicat; c'est d'abord l'autre partie contractante, patron ou syndicat patronal, qui s'est engagée à respecter les conditions fixées d'un commun accord; c'est

2 juin 1902, *Pand. fr.*, 1904, 2, 353 (motifs); Bergeron, p. 91; Bry, p. 261; Patissier-Bardoux, consultation dans la *Gaz. Pal.* 97, 2, 122. V. cependant trib. Arras, 13 juin 1888, *S.* 88, 2, 142, *D.* 90, 3, 55 (motifs).

(1) C'est ce qui a été jugé par la Cour de Douai, le 29 février 1904, *La Loi* du 9 mai. La Cour a décidé que l'intervention, dans une instance correctionnelle pour exercice illégal de la pharmacie, par un syndicat de pharmaciens qui s'est porté partie civile, n'est valable que pour les intérêts généraux de la corporation, et qu'elle laisse par conséquent intacts les droits d'un pharmacien personnellement lésé, alors même qu'il ferait partie du syndicat, intervenu précédemment : l'exception de chose jugée ne saurait lui être opposée.

ensuite chaque membre du syndicat patronal ; c'est enfin chaque ouvrier faisant partie du syndicat. Or, il faut bien admettre que ces obligations aient une sanction, dans le cas où elles ne seraient pas remplies, que le syndicat créancier puisse forcer ses débiteurs à respecter leurs engagements. Comme il s'agit d'obligations de faire ou de ne pas faire, qui ne peuvent être exécutées malgré la volonté de celui qui en est tenu, il faut bien reconnaître au créancier un moyen de contraindre cette volonté au respect des engagements antérieurement pris, et ce moyen est celui des astreintes comminatoires. Peu importe d'ailleurs qu'il n'y ait pas de préjudice à réparer. La bonne foi veut que le débiteur ne se dérobe pas à ses promesses ; et les tribunaux ont bien souvent usé du système des astreintes pour contraindre le débiteur à exécuter ses obligations, alors même que leur inexécution ne causait au créancier aucun préjudice matériel, par exemple pour contraindre les époux à remplir leurs obligations mutuelles, ou pour, en cas de divorce, obliger l'époux qui a eu la garde des enfants à laisser librement s'exercer le droit de visite de l'autre parent. On ne saurait admettre qu'un débiteur puisse impunément se dérober à l'exécution de ses promesses.

Le syndicat, ouvrier ou patronal, aura donc une action en exécution contre l'autre partie, contre chacun de ses membres et contre les membres du syndicat adverse. Cette action résultera de ce que c'est envers l'ensemble des syndiqués, en tant qu'ils constituent un groupement uni par le pacte social, que tous ces débiteurs ont pris leurs engagements.

Beaucoup plus délicate est la question de savoir si, à côté de cette action en exécution proprement dite, le syndicat n'aura pas une action en dommages-intérêts pour inexécution de la convention. C'est surtout à ce point de vue que l'on a

discuté le droit pour le syndicat d'ester en justice et l'on a vu plus haut que certains auteurs, tout en admettant le droit pour le syndicat d'agir en exécution du contrat, lui refusait celui d'agir en dommages-intérêts. A mon avis, ici encore, la solution de la question dépend uniquement de l'application des principes ordinaires. Les dommages-intérêts sont caractérisés par ce fait qu'ils sont la réparation pécuniaire d'un préjudice, moral ou matériel, qu'une personne a souffert injustement. Pour avoir droit à des dommages-intérêts, il est donc indispensable que l'on ait subi un préjudice, en d'autres termes qu'il ait été porté atteinte à l'un de nos intérêts. Aussi, pour savoir si le syndicat a une action en dommages-intérêts, il suffit de rechercher si, par suite de l'inexécution de la convention, il a subi un préjudice quelconque, s'il y a eu lésion d'un intérêt collectif, et non pas seulement d'un intérêt purement individuel. Si l'on peut et doit reconnaître que l'intérêt commun des membres syndiqués a souffert un préjudice quelconque, il faudra décider que le syndicat peut poursuivre en justice la réparation de ce préjudice et agir en dommages-intérêts ; sinon, l'action qui lui appartiendra se bornera à être une action en exécution, l'inexécution de la convention collective n'ayant porté préjudice qu'à des intérêts individuels.

Il faut donc se demander dans quel cas il peut y avoir lésion d'un intérêt collectif, dans quel cas le syndicat doit être considéré comme ayant subi un préjudice, dans quel cas il peut agir en dommages-intérêts. Ainsi posée, la question est beaucoup plus large que l'on pourrait le croire ; elle déborde du domaine contractuel et on la rencontre sur le terrain des délits et quasi-délits. L'on doit même remarquer que c'est surtout à propos des actions délictuelles qu'elle s'est posée et que, si les arrêts sont fort rares en ce qui

concerne les contrats collectifs, ils sont, au contraire, fort nombreux en ce qui concerne les délits et quasi-délits. Elle a donné lieu à une jurisprudence aujourd'hui assez fermement établie, dont les solutions ont même été consacrées par plusieurs lois récentes. Il faut donc généraliser la question et se demander dans quel cas un syndicat peut ester en justice pour la défense des droits de ses membres ; ensuite, il suffira d'appliquer les principes ainsi dégagés à la théorie spéciale des conventions syndicales.

De bonne heure, la question s'est présentée devant les tribunaux au sujet des actions en réparation de délits, civils ou pénaux, et il suffit d'ouvrir n'importe quel recueil d'arrêts pour voir qu'elle se pose de plus en plus fréquemment, que les décisions judiciaires se multiplient à son occasion et que les prétentions syndicales semblent vouloir ignorer toute limite raisonnable. La loi sur le repos hebdomadaire, en particulier, vient de donner lieu récemment à quelques décisions importantes à ce sujet. Aussi, les tribunaux ont dû dégager certains principes directeurs pour résoudre la question qu'ils avaient à solutionner, et, s'il y a encore quelque hésitation sur l'application de ces principes, notamment en ce qui concerne la détermination de l'intérêt collectif, on peut remarquer que la jurisprudence est aujourd'hui très fermement établie sur les idées générales à suivre (1).

(1) On consultera avec intérêt sur l'évolution de cette jurisprudence : Bergeron, p. 70 et s. ; Brémond, *Rev. crit.*, 1899, p. 138 et s. ; C. Bru, p. 47 et s. ; Courot, p. 14 et s. ; Chesnay, note sous Cass., 1^{er} mars 1906, *Pand. fr.*, 1906, 1, 226 ; Perreau, *Rev. crit.*, 1904, p. 129 et s. ; Pic, n^o 427 bis et s. ; Planiol, note sous Amiens, 13 mars 1895, *D.* 95, 2, 553, et *Dr. civil*, t. II, n^o 2272 bis ; Z..., note sous Cass., 1^{er} février 1893, *S.* 96, 1, 329 ; et les remarquables conclusions de M. le commissaire du Gouvernement Romieu, sous Cons. d'Etat, 28 déc. 1906, *Syndicat des patrons coiffeurs de Limoges*, *S.* 1907, 3, 23 et s. V. aussi le *Rép. gén. alph. du dr. franç.*, v^o Syndicat professionnel, n^{os} 254 et s.

La première fois que, semble-t-il, la question fut soulevée en justice, il fut décidé que les syndicats ne pouvaient agir dans l'intérêt commun de leurs membres : le droit d'ester en justice ne devait leur être reconnu que pour la défense des intérêts inhérents à leur personnalité juridique, c'est-à-dire pour défendre leur patrimoine corporatif, recouvrer les cotisations dues par leurs membres, etc... (1). Et la Cour déclara irrecevable l'action en concurrence déloyale intentée par un syndicat de commerçants, sous prétexte qu'il ne pouvait s'agir au fond que d'actions individuelles et que, par conséquent, la règle « nul ne plaide par procureur » devait recevoir application. Mais peu après une idée nouvelle se fit jour qui, depuis, fut reproduite dans tous les arrêts et qui se retrouve encore à l'heure actuelle dans toutes les décisions judiciaires. Cette idée est que le droit pour le syndicat de plaider ne doit pas être réduit à la défense du patrimoine syndical, mais doit s'étendre à la défense de l'intérêt général et commun de ses membres. En d'autres termes, les arrêts reconnaissent aux syndicats le droit d'ester en justice, à une double condition : 1° il faut qu'ils aient été régulièrement constitués, par exemple qu'ils soient composés de membres appartenant à la même profession ou à des professions similaires (2) ; — 2° il faut que l'action exercée ait pour objet la *défense d'un intérêt général et collectif*, et non pas la défense des intérêts particuliers des syndiqués, attendu que la loi de 1884 n'autorise la constitution

1) Aix, 26 janvier 1887, *Rec. de proc. civile*, 87, 49 ; *Pand. fr.*, 87, 2, 214.

(2) Le Conseil d'Etat a ainsi déclaré irrecevable le recours formé par devant lui par la Chambre syndicale des employés contre l'autorisation préfectorale, qui permettait à un patron de donner à ses employés le repos hebdomadaire par roulement, attendu que ce syndicat professionnel était constitué d'employés appartenant à des professions différentes : 3 août 1907, *Gaz. trib.*, 14 août 1907.

de syndicats professionnels qu'en vue de la défense des intérêts généraux, économiques, industriels ou agricoles de la profession. Si cette double condition se rencontre, l'action est recevable (1).

Cette jurisprudence, qui est sans cesse suivie par les Cours d'appel, a été consacrée par la Cour de cassation (2). Elle a été admise aussi par le Conseil d'Etat (3). Et il n'est pas besoin d'en montrer toute l'importance : il suffit d'indiquer qu'elle est appelée à jouer un rôle fort étendu en présence de la loi du 1^{er} juillet 1901 sur les associations. De plus en plus il se crée des associations de propriétaires d'un même quartier, dont le but est de défendre les intérêts communs des habitants du quartier, et ces associations tendent à se développer en présence des avantages incontestables que leur procurera la doctrine des arrêts et de la force économique qu'elle leur confère (4). Beaucoup d'entre elles n'au-

(1) *Sic* : Trib. Evreux, 21 oct. 1887, *D.* 88, 3, 436, *S.* 88, 2, 449 ; trib. Arras, 13 juin 1888, *D.* 90, 3, 55, *S.* 88, 2, 142 ; trib. corr. St-Etienne, 17 déc. 1889, *Le Droit* du 18 janv. 1890 ; Bourges, 1^{er} août 1894, *D.* 97, 2, 129, note 6, *S.* 96, 2, 194 ; Amiens, 13 mars 1895, *S.* 96, 2, 489, *D.* 95, 2, 553, et la note de M. Planiol ; Nancy, 4 janv. 1896, *D.* 97, 2, 68, *S.* 96, 2, 244 ; Bordeaux, 4 juin 1897, *D.* 98, 2, 429, et la note de M. Planiol ; trib. corr. Bayonne, 6 juill. 1899, *La Loi* du 23 déc. ; trib. corr. du Havre, 17 janv. 1899, et Rouen, 8 nov. 1899, *D.* 1900, 2, 338, *S.* 1900, 2, 98 ; trib. Cambrai, 1^{er} août 1901, *D.* 1903, 2, 486 ; Rouen, 7 janv. 1903, *S.* 1903, 2, 268 ; trib. de paix d'Aubigny-sur-Nère, 20 janv. 1906, *D.* 1906, 5, 39 ; Bordeaux, 29 janv. 1906, *Rec. arr. Bordeaux*, 1906, 1, 117 ; trib. corr. Seine, 11 avr. 1906, *Pand. fr.*, 1906, 2, 358 ; Paris, 11 janv. 1907, *Gaz. trib.*, 13 janv. : trib. simple police de Paris, 23 mars 1907, *S.* 1907, 2, 252 ; Aix, *Rec. arr. Aix*, 1907, p. 60.

(2) Cass., 26 juill. 1889, *S.* 90, 1, 90, *D.* 90, 1, 239 ; 5 janv. 1894, *S.* 95, 1, 382, *D.* 98, 1, 285 ; 3 janv. 1897, *S.* 97, 1, 212, *D.* 97, 1, 120 ; 18 janv. 1905, *Pand. fr.*, 1905, 1, 284, *Gaz. trib.* du 3 juin ; 4^{er} mars 1906, *Pand. fr.*, 1906, 1, 226.

(3) 25 mars 1887, *D.* 87, 3, 37, *S.* 89, 3, 7 ; 6 févr. 1903, *S.* 1905, 3, 409 ; 19 févr. 1904, *S.* 1906, 3, 75 ; 28 déc. 1906, *S.* 1907, 3, 26.

(4) Voy. Planiol, note sous Bordeaux, 4 juin 1897, précitée ; Moye, *Rev. crit.*, 1907, p. 385 ; Hauriou, note sous Cons. d'Etat, 3 févr. 1905 et 21 déc. 1906, *S.* 1907, 3, 33,

ront presque pas d'autre objet que d'assurer la défense en justice des intérêts collectifs des habitants.

Il est donc aujourd'hui certain : 1° que les syndicats professionnels n'ont pas qualité pour exercer les actions individuelles de leurs membres. Ils n'en sont pas les mandataires, et la règle « nul ne plaide par procureur » leur est opposable. Pour qu'ils puissent agir au nom des intérêts individuels des syndiqués, il leur faut un mandat spécial, analogue à celui qui est conféré par les auteurs et compositeurs à leurs sociétés de perception. Ainsi, il a été jugé que les syndicats de cultivateurs ne pouvaient agir en réparation des dommages causés aux propriétés de leurs membres par les lapins d'une forêt voisine (1) ; qu'un syndicat ne pouvait agir en restitution des sommes payées indûment par ses membres à une municipalité (2) ; qu'il ne pouvait réclamer en justice les salaires dus à certains de ses membres pour travaux exécutés en vertu de contrats individuels (3) ; qu'un syndicat ne peut solliciter au nom de ses membres l'autorisation de déroger au repos hebdomadaire collectif (4) ; qu'il ne peut se porter partie civile dans une instance répressive intentée à un patron qui a fait travailler ses employés, membres du syndicat, contrairement aux dispositions de la loi sur le repos hebdomadaire (5), etc... ; — 2° qu'au contraire, les syndicats ont qualité pour agir en réparation des dommages causés à l'intérêt général et collectif des syndiqués. Ainsi jugé pour les actions en répara-

(1) Trib. Evreux, 21 oct. 1887 ; trib. Arras, 13 juin 1888, précités.

(2) Trib. Cambrai, 1^{er} août 1901, précité.

(3) Trib. de paix d'Aubigny-sur-Nère, 20 janv. 1906, précité.

(4) Conseil d'Etat, 28 déc. 1906, précité.

(5) Trib. simple police Paris, 23 mars, précité. V. aussi trib. Seine, 8 mai 1894, *Gaz. Pal.*, 97, 1, 227 ; trib. Nantes, 20 juill. 1896, *ibid.*, 96, 2, 245 ; Rouen, 7 janv. 1903, précité.

tion des dommages causés par l'exercice illégal de la médecine ou de la pharmacie (1) ; pour les actions en concurrence déloyale, ou en réparation du préjudice causé par la sophistication des denrées, en particulier des vins (2) ; pour l'action intentée par des poissonniers, propriétaires d'étangs, qui se plaignaient de l'empoisonnement de leurs eaux par des usines riveraines (3) ; il a été aussi jugé qu'un syndicat d'acétylénistes était recevable à intervenir dans une instance engagée par un bailleur contre son locataire à l'effet de faire supprimer l'éclairage par l'acétylène, que ce dernier avait établi sans son consentement (4).

Il semble que l'aboutissant logique de cette jurisprudence soit l'extension des mêmes règles aux conventions collectives relatives à l'organisation du travail et que les tribunaux doivent un jour ou l'autre admettre le syndicat à ester en justice pour la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif par l'inexécution du contrat (5). Aussi, est-il nécessaire de se demander si elle est fondée et si elle est irréprochable. Car, les principes qu'elle suit sont de nature à s'appliquer aux actions contractuelles.

Or, il est à remarquer que, si les tribunaux ont été approu-

(1) Trib. corr. St-Etienne, 17 déc. 1889, précité ; Paris, 16 déc. 1891, *D.* 93, 2, 400, et les renvois ; Grenoble, 7 juill. 1892, *S.* 93, 2, 84, *D.* 92, 2, 582, et les renvois ; Cass., 5 janv. 1894, précité ; trib. corr. Bayonne, 6 juill. 1899, précité, etc. Solution d'ailleurs consacrée par la loi du 30 nov. 1892 (art. 17).

(2) Cass., 26 juill. 1889, précité ; Bourges, 1^{er} août 1894, précité ; Nancy, 19 avr. 1902, précité ; trib. corr. Seine, 11 avr. 1906, précité ; Cass., 13 mars 1906, précité. Solution, elle aussi, consacrée par les lois du 29 juin 1907 sur la falsification des vins, et du 11 juillet 1906 sur les conserves de sardines. V. *supra*, p. 232, note 1.

(3) Amiens, 13 mars 1895, et Cass., 5 janv. 1897, précités.

(4) Besançon, 14 nov. 1900, *S.* 1901, 2, 98. Cf. aussi trib. corr. Narbonne, 19 mai 1905, *Gaz. trib.*, 2 juill. 1905.

(5) Perreau, *Rev. crit.*, 1904, p. 136 ; Planiol, note sous trib. Cholet, 12 févr. 1897, *D.* 1903, 2, 25.

vés par la plupart des auteurs (1), leurs décisions ont cependant été l'objet de très vives critiques (2). La loi du 21 mars 1884, a-t-on dit, en conférant aux syndicats le droit d'ester en justice (art. 6), ne le leur a accordé qu'en vue de la défense de leur patrimoine corporatif : seules, les actions inhérentes à leur personnalité juridique leur sont permises. En dehors de là, le syndicat est incapable de saisir les tribunaux : lui conférer le droit d'agir en vue des intérêts généraux et collectifs, c'est imaginer « une invention juridique des plus hardies », c'est « syndicaliser » les actions individuelles de chacun des membres du syndicat, c'est faire faire par une collectivité les affaires de chacun de ses membres. La loi de 1884 a sans doute reconnu aux syndicats capacité à l'effet de plaider ; mais ce n'est qu'autant qu'il s'agit des intérêts généraux de la profession, c'est-à-dire de ceux « qui ne sont compris dans le patrimoine particulier d'aucun des sociétaires et qui par suite ne peuvent être défendus par aucun d'eux ». Tel n'est pas le cas, lorsqu'un syndicat agit dans l'intérêt commun de ses membres, au sens de la jurisprudence. Lorsque les arrêts reconnaissent aux syndicats le droit d'ester en justice dans l'intérêt collectif, il y a ceci de particulier que certains membres, plus ou moins nombreux, ont subi un préjudice dans leur

(1) André et Guibourg, *Le Code ouvrier*, p. 333 ; Bergeron, p. 70 et s. ; Brémond, *Rev. crit.*, 1899, p. 141 et s. ; Bry, p. 261 et s. ; C. Bru, p. 47 et s. ; Commaille, note sous Poitiers, 2 juin 1902, *Pand. fr.*, 1904, 2, 353 ; Courot, p. 85 et s. ; Glotin, p. 214 et s. ; Hubert-Valleroux, *Rev. des Soc.*, 1887, 254 ; Lambert, *Le contrat en faveur d'autrui*, § 324 ; Patissier-Bardoux, consultation précitée ; Rousse, n° 273.

(2) La théorie de la jurisprudence a été d'abord formellement repoussée par Waldeck-Rousseau, l'auteur même de la loi du 21 mars 1884, dans une consultation par lui donnée dans l'affaire terminée par l'arrêt d'Aix, 26 janv. 1887, précité. Elle a surtout été vivement attaquée par M. Planiol, dans son *Traité de droit civil*, t. II, n° 2272 bis et dans les notes citées *supra*, p. 243, note 1 ; *adde* note sous Grenoble, 6 mai 1902, *D.*, 1903, 2, 31,

patrimoine individuel. L'action exercée par le syndicat n'est en conséquence que l'exercice des actions individuelles des membres lésés : le syndicat ne fait qu'exercer « les actions éparpillées, qui naissent en la personne des syndiqués ou de quelques-uns d'entre eux ». En d'autres termes, le syndicat n'a pas d'intérêt distinct de celui de ses membres : aussi, lorsqu'il agit dans l'intérêt commun, il agit en somme au nom de ses membres, c'est leur intérêt individuel qu'il défend, alors que, eux-mêmes personnellement, ont qualité pour le faire. Or, la loi de 1884 n'a pas fait du syndicat le mandataire judiciaire de chacun de ses membres, en quelque sorte leur agent d'affaires. Et, s'il peut agir en justice, ce n'est qu'autant que les syndiqués ne peuvent ester eux-mêmes devant les tribunaux, ce n'est qu'autant que l'action qu'il exerce ne saurait être exercée par un autre que lui-même. Sinon, il n'est qu'un simple mandataire de ses membres, et, à défaut de mandat exprès et spécial *ad litem*, il n'a pas qualité pour agir au nom des intérêts individuels de chacun de ses membres. Entre l'action syndicale pour la défense du patrimoine social et les actions individuelles de chaque syndiqué, il n'y a place pour aucune autre action au profit du syndicat, à moins d'ajouter à la loi et de substituer, en dehors de toute disposition légale, les actions collectives aux actions individuelles.

Je n'ai pas affaibli les arguments très serrés que l'on objecte à la jurisprudence. Et il est facile de se rendre compte que, s'ils sont exacts, il ne saurait être question d'attribuer au syndicat le droit d'agir en dommages-intérêts pour l'inexécution du contrat collectif. Cette action ne peut avoir pour objet la défense du patrimoine corporatif ; elle n'est que l'exercice des actions individuelles nées de la violation du contrat au profit de certains des syndiqués. L'ac-

tion syndicale se réduirait donc à n'être qu'une action en exécution, ainsi que je l'ai admis plus haut : elle n'aurait d'effet que pour l'avenir ; le syndicat ne pourrait demander des dommages-intérêts pour le passé.

Mais, malgré la gravité des objections faites à la jurisprudence, je ne crois pas qu'il faille abandonner la solution consacrée par les arrêts. Cette solution me paraît seule exacte et seule répondre à la réalité des faits. Seulement, ce n'est pas à dire que la doctrine des arrêts soit en tous points irréprochable : il n'est pas sûr qu'ils aient nettement distingué l'intérêt commun et l'intérêt individuel. Il en est parmi eux qui prêtent à la confusion ; leur doctrine n'est pas claire et il est explicable que l'on ait pu la critiquer. La jurisprudence a raison en ce qu'elle sépare l'action syndicale et les actions individuelles de chaque membre ; elle se trompe, lorsqu'elle paraît exiger que la majorité des membres eux-mêmes, l'universalité des membres subisse un préjudice pour que l'action collective soit recevable, ce qui tend à faire croire qu'elle confond alors l'action syndicale et les actions individuelles.

Les arrêts ne peuvent qu'être approuvés, lorsqu'ils distinguent l'action collective et les actions individuelles. Le tort de la doctrine contraire est précisément de les confondre et de ne voir dans l'action syndicale que l'exercice des actions individuelles, ou plutôt des actions purement individuelles de chacun des syndiqués. On parle de « syndicalisation » des actions : là est l'erreur ; ou plutôt, s'il y a syndicalisation, ce n'est pas au sens où on l'entend, c'est dans un sens différent, conforme à l'économie du pacte social. Sans doute il faut reconnaître avec cette théorie que le syndicat n'a pas mission d'exercer les actions individuelles de ses membres, et que « la liberté d'association... ne consiste pas à

faire faire par une collectivité les affaires des individus » (1). Sans doute, le syndicat n'a pas qualité pour plaider au nom des intérêts individuels de ses membres, ces intérêts fussent-ils des intérêts professionnels (2). Ou du moins, il y a lieu de faire une distinction entre les différents intérêts individuels et de tenir compte, ainsi qu'il a été ci-dessus expliqué, des effets propres et originaux de tout contrat social : il faut tenir compte de ce que certains intérêts individuels se sont réunis à d'autres en vue d'une action de défense commune et que ces intérêts, groupés, confondus, centralisés, en quelque sorte, peuvent subir un préjudice différent de celui que souffriront les intérêts individuels échappant à l'action collective, mais cependant un préjudice provenant de la même cause. C'est ce qui ressort très nettement des espèces soumises aux tribunaux (3).

Si l'intérêt lésé est un intérêt purement individuel, c'est-à-dire si la victime du dommage est seule à en souffrir et que ses co-syndiqués n'ont éprouvé aucun préjudice, si, en d'autres termes, l'intérêt lésé n'est pas de ceux que le syndiqué a voulu soumettre à l'action collective, si la condamnation ne peut profiter qu'à lui seul et personnellement, le syndicat ne peut exercer l'action en dommages-intérêts : seule, la victime du préjudice pourra l'intenter devant les tribunaux, car le syndicat n'a pas été constitué pour la défense des intérêts individuels de ses membres. Pour qu'il en fût autrement, il faudrait un mandat spécial, conféré au syndicat, qui agirait au nom de la

(1) Planiol, note sous Amiens, 13 mars 1895, *D.* 95, 2, 553. *Contra* : Z..., note sous Cass., 1^{er} févr. 1893, *S.* 96, 1, 329.

(2) Voy. *supra*, p. 222 et s.

(3) Cf. à cet égard les conclusions très claires de M. Romieu, cités *supra*, p. 243, note 1.

personne lésée, et la condamnation prononcée profiterait au mandant seulement, dans le patrimoine duquel tomberaient les dommages-intérêts (1).

Mais si au contraire l'intérêt lésé est un intérêt collectif, c'est-à-dire un intérêt commun aux syndiqués, si le préjudice a été subi par les membres du syndicat en tant que syndiqués, l'action syndicale sera recevable ; elle seule sera de nature à obtenir la réparation du préjudice causé, c'est la collectivité qui l'exerce, et chaque membre ne pourrait l'exercer. Et le bénéfice de la condamnation aux dommages-intérêts devra tomber dans la caisse syndicale.

Cette action est donc parfaitement distincte de l'action individuelle de chaque syndiqué, en tant que cette dernière a pour objet la réparation d'un préjudice personnel, indépendamment de tout préjudice collectif. Les deux actions pourront d'ailleurs naître ensemble d'un même acte : il peut y avoir lésion de l'intérêt individuel d'un ou plusieurs membres, et en même temps lésion de l'intérêt commun. En ce cas, les deux actions s'exerceront simultanément.

Elle n'en resteront pas moins distinctes : elles ne seront pas exercées par la même personne, et le bénéfice des condamnations n'ira pas dans le même patrimoine. Enfin, elles sont si bien indépendantes l'une de l'autre que le syndicat pourra intenter l'action syndicale, alors que l'ouvrier ou le patron individuellement lésé renoncera à la sienne, ou réciproquement, et que le jugement rendu sur l'une n'aura pas autorité de chose jugée à l'égard de l'autre.

Seulement, les arrêts ne doivent pas être approuvés lors-

(1) V. *supra*, p. 223. On ne peut qu'approuver à cet égard le jugement du tribunal de simple police de Paris du 23 mars 1907, et l'arrêt du Conseil d'Etat du 28 décembre 1906, précités, qui ont fait de très justes applications des principes ci-dessus exposés à l'art. 10 sur le repos hebdomadaire,

qu'ils cherchent à établir le critérium de l'intérêt individuel et de l'intérêt collectif. Ici, va apparaître la distinction dont il vient d'être parlé il y a un instant, distinction qui se comprendra aisément après les développements qui ont été consacrés à la notion de personnalité morale, la distinction entre deux sortes d'intérêts individuels, ceux qui sont restés en dehors de l'action syndicale et ceux qui, au contraire, y ont été soumis de par l'adhésion aux statuts sociaux. A vrai dire, les tribunaux ont une doctrine un peu flottante en ce qui concerne la définition de l'intérêt commun. Certaines décisions, en effet, qui ont déclaré l'action du syndicat recevable ont eu soin de constater que le préjudice avait été causé à *tous* les membres syndiqués, ce qui semble impliquer cette idée que l'intérêt commun est celui de *tous* les associés (1). D'autres, au contraire, ont pensé que l'intérêt collectif était celui de la *généralité* des syndiqués et qu'il y avait préjudice collectif, dès que la généralité des membres avaient été lésés (2). Il a aussi été jugé qu'il n'y avait pas préjudice à l'intérêt commun lorsque, un syndicat étant composé de professions similaires, le dommage n'avait été souffert que par l'une d'entre elles (3). Et l'on a vu que les mêmes hésitations se retrouvaient chez les auteurs, les uns exigeant que la majorité des membres aient été lésés, les autres admettant qu'il suffit du préjudice causé à l'intérêt professionnel d'un seul membre pour que l'action syndicale soit recevable (4).

(1) Amiens, 13 mars 1893, précité ; Cass., 5 janvier 1897, précité.

(2) Trib. Arras, 13 juin 1888, précité ; trib. com. du Havre, 17 janv. 1899, sous Rouen, 8 novembre 1899, *S.* 1900, 2, 98 ; Cass., 18 janvier 1903, *Gaz. trib.* du 3 juin ; *Pand. fr.*, 1903, 1, 284, etc.

(3) Bordeaux, 4 juin 1897, précité ; trib. comm. du Havre, 17 janv. 1899, précité ; Rouen, 8 novembre 1899, précité ; Aix, *Rec. arr. Aix*, 1907, p. 60.

(4) V. *supra*, p. 226.

A mon avis, le critérium auquel devra se reconnaître l'intérêt collectif ne doit pas être cherché dans le nombre des syndiqués ayant souffert du préjudice. Il est aussi faux de prétendre que l'intérêt commun ne peut être lésé que lorsque tous les syndiqués ont eu à souffrir de l'acte dommageable, que d'admettre qu'il suffit du préjudice causé à l'intérêt professionnel d'un seul membre pour que l'action syndicale soit recevable. Car, il peut très bien n'y avoir que des préjudices purement individuels, sans que l'intérêt collectif ait souffert, bien qu'en réalité tous les syndiqués aient été lésés : c'est ce qui se produira lorsque les syndiqués n'auraient pas souffert du préjudice en tant que syndiqués, mais en tant que simples particuliers. Ainsi, on peut supposer que les ouvriers, appartenant à un même syndicat et n'ayant cependant conclu que des contrats individuels du travail, se voient tous contester par leurs patrons le montant de leurs salaires. Tous sont lésés : cependant autorisera-t-on, sans mandat spécial, le syndicat à réclamer le montant des salaires ? Evidemment non : car si les patrons sont condamnés, le bénéfice ne tombera pas dans la caisse syndicale. Et cependant, tous les syndiqués ont été lésés par l'inexécution des obligations assumées par les patrons.

Il faut donc chercher ailleurs la caractéristique du préjudice collectif. Il faut le chercher dans la *nature* de l'intérêt lésé, et non pas dans le *nombre* des intérêts qui ont eu à souffrir. Rechercher le critérium du préjudice commun dans le nombre des intérêts lésés, et le trouver dans le préjudice causé à la généralité des syndiqués, c'est en somme considérer l'intérêt collectif comme un intérêt distinct des intérêts individuels des membres du syndicat, c'est oublier que l'intérêt général n'est que la réunion des intérêts individuels et que l'intérêt général ne peut être lésé que si les

intérêts individuels sont eux-mêmes lésés (1). Seulement, il ne s'agit pas de n'importe quels intérêts individuels, il s'agit de ceux que les syndiqués ont voulu grouper en vue de leur défense commune, de ceux pour la protection desquels ils ont voulu associer leurs efforts. L'intérêt collectif n'est que l'ensemble de ces intérêts individuels ; et il y aura préjudice collectif lorsque le dommage sera causé à cet ensemble d'intérêts individuels et viendra entraver l'action commune à laquelle ils sont soumis. Sans doute, par ce fait que l'intérêt collectif est lésé, *tous* les intérêts individuels groupés en vue d'un but commun sont eux-mêmes lésés. On ne comprendrait pas qu'il en fût autrement. Mais il n'y a là qu'une conséquence de la nature de l'intérêt commun : on ne saurait y voir un critérium auquel cet intérêt puisse être reconnu (2). Et pour savoir quand il y a atteinte à l'intérêt collectif, il ne s'agit pas de rechercher si tous les intérêts individuels sont lésés, mais il faut se demander si l'acte délictueux a porté préjudice aux intérêts pour la défense desquels les syndiqués ont jugé bon de se constituer en

(1) Cf. C. Bru, p. 50 ; trib. Oloron, 10 décembre 1901, sous Pau, 28 juillet 1902, D. 1903, 2, 27. *Contra* : Bordeaux, 4 juin 1897, précité.

(2) Il est vrai qu'on pourrait objecter ceci. Bien souvent, l'intérêt collectif est contraire aux intérêts individuels ou du moins à certains d'entre eux. Il suffit de supposer par exemple qu'une personne, actionnaire dans une compagnie de chemins de fer, soit obligée de subir une expropriation pour la construction d'une ligne, qui doit couper une forêt dont elle-même est propriétaire. Il semble alors que l'intérêt commun est contraire à son intérêt individuel, et que l'on doive admettre que l'intérêt collectif ne peut se réduire à une simple réunion d'intérêts individuels : il ne peut être que l'ensemble des intérêts de la majorité. Il est donc faux de dire que le préjudice dont souffre l'intérêt commun est ressenti par *tous* les associés. L'objection, assurément, est grave. Cependant, elle ne paraît reposer sur une interprétation erronée de la réalité des faits : elle ne tient compte que des apparences. Il faut, en effet, remarquer que l'actionnaire dont il a été parlé a en réalité deux intérêts individuels contraires. Comme simple particulier, il souffre de la diminution de valeur subie par sa propriété ; mais comme actionnaire, il ne peut qu'en profiter, puisque de l'exploitation de la ligne

association professionnelle. Comme tous ces intérêts sont les mêmes, il est certain que, par ce fait que l'intérêt collectif est atteint, chacun d'eux est lui-même atteint. Et la proposition inverse serait aussi exacte : il suffit que l'un de ces intérêts soit atteint pour que tous les autres souffrent aussi du préjudice. Cela est encore une conséquence de la communauté de but et de la communauté d'action. Mais, répétons-le, pour admettre une semblable théorie, il faut éviter de confondre les différents intérêts individuels qui peuvent se rencontrer en une même personne.

Si maintenant l'on se demande quand l'action syndicale sera recevable, il semble que la réponse à faire soit la suivante. Le syndicat sera admis à ester en justice chaque fois qu'il s'agira de défendre les intérêts communs de ses membres, ce qui est à juste titre consacré par la jurisprudence. Et par intérêts communs, il faudra entendre les intérêts individuels groupés en vue d'une défense commune. Si on réfléchit un peu, on s'apercevra qu'en réalité l'action syndicale est une action qui n'existe que par le fait même qu'il y

nouvelle résultera une augmentation de dividendes à répartir entre tous les actionnaires. La vérité, c'est que, si l'intérêt purement individuel de l'actionnaire souffre un préjudice, l'intérêt individuel qu'il a consenti à mettre en commun avec celui des autres actionnaires, celui dont il a abdiqué la gestion en entrant dans la compagnie, tire au contraire un grand avantage de l'acte même qui a préjudicié au premier. De telle sorte que même alors l'intérêt commun sera le même que l'intérêt individuel de cet actionnaire, en entendant du moins le mot intérêt individuel dans le second sens. D'une façon générale, il me semble que, du moment où plusieurs personnes ont reconnu l'utilité de s'associer, c'est-à-dire de soumettre leurs intérêts individuels à une action commune, et de poursuivre un but commun, on ne peut concevoir qu'un acte qui est fait en vue de ce but commun ou qui, au contraire, entrave la poursuite de ce but commun, ne soit pas favorable ou préjudiciable à *tous* les intérêts individuels groupés par la volonté des associés. Mais, ainsi qu'il est dit au texte, il n'y a là qu'une conséquence de la nature de l'intérêt collectif. Tout encore ici ne peut s'expliquer que par l'application des idées rationnelles qui dominent tout le droit des sociétés et des associations.

a eu constitution d'un syndicat : si les syndiqués n'avaient pas groupé leurs efforts individuels en vue d'une action commune, il est possible qu'ils n'auraient pu ester en justice, chacun individuellement ; mais par le fait même que la loi de 1884 leur a permis de s'unir en vue de la défense de leurs intérêts communs, ils puisent dans cette disposition légale le droit d'ester en justice chaque fois que ces intérêts se trouvent lésés (1). L'on ne saurait donc dire que l'action exercée par le syndicat ne serait autre chose que l'exercice d'actions individuelles, qui auraient pu être exercées même en l'absence de tout syndicat. Il est au contraire exact de prétendre que l'action du syndicat est si différente de ces actions individuelles qu'elle ne peut se comprendre que par le fait même de la constitution du syndicat. Un exemple le prouvera. Un individu exerce illégalement la médecine à Paris ; il ne porte pas préjudice aux médecins établis à Sceaux et à Saint-Denis, car il ne leur fait pas concurrence. Donc ils n'ont personnellement aucune action en réparation d'un dommage causé. Mais il porte préjudice au syndicat des médecins de la Seine, qui comprend sans doute les médecins de Saint-Denis et ceux de Sceaux ; lui

(1) Un exemple intéressant peut être fourni à l'appui de ce que j'avance. On sait qu'en France le cabotage est réservé aux navires nationaux. Or, il y a quelques années, certains bateaux étrangers avaient méconnu cette interdiction. L'administration n'ayant exercé aucune poursuite contre eux, certains armateurs français, *non syndiqués*, les poursuivirent en dommages-intérêts pour le préjudice qu'ils leur avaient causé. Le tribunal de Saint-Brieuc (8 mars 1895, *D.* 97, 2, 231) rejeta leur demande, sous prétexte que ce préjudice n'existait pas. Il est en effet certain qu'il était minime, parce que éparpillé. Mais, si ces mêmes armateurs avaient été syndiqués, ils auraient certainement vu leur action reçue par le tribunal. Et cela, parce que, du fait même que leurs intérêts individuels auraient été groupés, le préjudice qu'ils auraient subi, au lieu d'être éparpillé, se serait trouvé concentré et aurait apparu très certainement. Il y a là, dans l'action syndicale, une action qui trouve sa base dans la loi de 1884, qui a autorisé le groupement des intérêts individuels communs en vue d'une défense collective.

porte un préjudice moral, car l'exercice illégal de la médecine par des individus sans diplôme peut porter atteinte à la considération et à la confiance dues à la profession médicale ; il lui porte un préjudice matériel, en ce qu'il lui fait une concurrence illicite. Le syndicat aura donc une action en dommages-intérêts, alors que personnellement, en tant que non-syndiqué, chacun de ses membres n'aurait peut-être pas eu d'action individuelle, faute de préjudice souffert (1), réellement apparent.

En résumé, il me semble que le syndicat a le droit d'ester en justice, chaque fois qu'il s'agit de défendre les intérêts collectifs de ses membres, c'est-à-dire leurs intérêts individuels en tant que syndiqués. Au contraire, son action est irrecevable si elle a pour objet la défense d'intérêts individuels qu'en l'absence de toute organisation syndicale chacun d'eux aurait pu défendre lui-même. Il y aura là une constatation de fait, souvent délicate, mais qui ne saurait contredire les principes qu'on vient d'essayer de dégager.

(1) Aussi, je ne saurais approuver l'arrêt d'Amiens du 13 mars 1893 ni celui de la Cour de cassation du 5 janvier 1897, rendu dans la même affaire. Il s'agissait d'une action en dommages-intérêts intentée par un syndicat de poissonniers-propriétaires pour empoisonnement de leurs étangs par les eaux d'une usine. Or, si le syndicat n'avait pas existé, chaque propriétaire lésé aurait eu une action contre l'usinier, et il aurait pu l'exercer librement. Aussi il semble bien que le syndicat, en poursuivant l'usinier, n'a fait qu'exercer les actions individuelles de chacun de ses membres, en tant qu'elles sanctionnaient la réparation de dommages causés à des intérêts purement individuels, qui, en fait, se sont trouvés identiques pour des motifs tout à fait contingents. Pour la même raison, je considère comme exactes les décisions rendues par les tribunaux d'Evreux et d'Arras, qui ont déclaré irrecevables les actions intentées par des syndicats de cultivateurs pour la réparation de dommages causés par des lapins aux propriétés de certains d'entre eux (v. *supra*, p. 246, note 1). Il n'y avait pas là une action ayant pour objet la défense des intérêts communs, au sens dans lequel j'ai entendu cette expression : le bénéfice de l'action ne pouvait appartenir qu'aux propriétaires individuellement lésés et ne devait pas tomber dans la caisse syndicale.

Il s'agit maintenant de voir comment ces principes pourront s'appliquer aux conventions collectives. Il résulte de ce qui précède que la solution à adopter est la suivante. Chaque fois que l'action aura pour effet la réparation d'un préjudice individuel causé par l'inexécution du contrat, le syndicat sera irrecevable à agir en justice. Si au contraire elle a pour but la réparation d'un préjudice collectif, son action sera recevable. Mais toute la question est de savoir quand on aura affaire à l'une ou l'autre action. Il est nécessaire de faire à ce sujet des distinctions.

Il est possible d'abord que la rupture de la convention collective soit due au fait de l'autre partie contractante elle-même. Il pourra en être ainsi dans le cas où il s'agit de clauses n'intéressant pas les contrats individuels à venir : par exemple, d'une clause par laquelle le syndicat patronal s'est engagé à constituer une caisse de retraites au profit des ouvriers syndiqués qu'il emploierait, ou à retenir sur les salaires qu'ils paieront le montant des cotisations dues par chaque ouvrier à son syndicat. Il en sera ainsi encore dans le cas où les syndicats contractants viendraient à manquer à leurs obligations respectives : c'est le syndicat ouvrier qui provoque la grève malgré l'observation du contrat collectif par les patrons, c'est le syndicat patronal qui prononce un lock-out, en dépit de l'engagement qu'il a pris de respecter le contrat. Dans ces cas, il semble que le syndicat lésé ait le droit d'ester en justice pour demander des dommages-intérêts, car il y a un préjudice collectif causé à tous les membres qu'il comprend.

Plus pratiquement, la rupture du contrat sera individuelle et proviendra d'un ou plusieurs membres du syndicat adverse, qui auront conclu des contrats individuels dérogeant aux conditions préalablement fixées dans le contrat

collectif. En résulte-t-il pour le syndicat co-contractant un préjudice, dont il pourra demander en justice l'indemnisation ? On sait que c'est à cet égard qu'on a discuté la question du droit pour le syndicat d'ester en justice. Or, on peut observer que la rupture individuelle du contrat collectif est susceptible de se produire de deux manières différentes. Elle peut se rencontrer d'abord indépendamment de tout contrat individuel conclu avec l'un des membres du syndicat. Il en sera ainsi dans le cas où un patron, après s'être engagé à n'embaucher que des ouvriers syndiqués, fait un contrat avec un non-syndiqué ; — dans le cas où il emploie un nombre d'apprentis supérieur au nombre fixé par la convention collective ; — dans le cas où il se refuse à reprendre dans son usine les ouvriers grévistes, ainsi qu'il l'avait promis. Il en sera encore de même dans le cas où un patron, en embauchant un non-syndiqué, lui impose des conditions différentes de celles prévues au contrat collectif ; — dans le cas aussi où un ouvrier irait travailler chez un patron non syndiqué pour un salaire inférieur au salaire stipulé au contrat collectif. Dans toutes ces hypothèses, il n'apparaît pas qu'aucun intérêt individuel soit lésé ; car, si la convention collective avait été passée par une collectivité inorganisée, on ne voit pas comment chacun des membres qui en faisaient partie pourrait agir contre le patron ou l'ouvrier, qui aurait manqué à ses engagements, sauf dans le cas où il s'agirait d'ouvriers grévistes qui auraient eux-mêmes stipulé leur réintégration. Il ne semble donc pas que la rupture du contrat collectif puisse donner lieu à des actions individuelles. Donnera-t-elle ouverture à une action syndicale ? En d'autres termes, a-t-elle causé un préjudice collectif ? Une solution affirmative a été admise par le tribunal civil de Perpignan, dans un jugement du 26 juin 1905, auquel il

a été fait allusion précédemment (1). En l'espèce, un patron s'était engagé à ne pas employer d'ouvriers étrangers à la commune ; puis, il avait manqué à sa promesse. Le syndicat ouvrier avec qui il avait contracté le poursuit en dommages-intérêts. Le tribunal admit son action, en faisant remarquer que, de la violation du contrat, il n'était né aucune action individuelle, et que le contrat resterait sans sanction, si le syndicat ne pouvait pas agir lui-même.

Cette décision me paraît absolument conforme à toutes les idées que j'ai développées. Il faut d'abord observer que l'action syndicale n'était pas l'exercice des actions individuelles, puisque le tribunal remarque, ce qui est exact, qu'aucun intérêt purement individuel ne s'était trouvé atteint par l'inexécution du contrat : on ne pouvait donc objecter la règle « nul ne plaide par procureur ». Reste à savoir si le syndicat lui-même avait souffert un préjudice quelconque, si les syndiqués, en tant que membres du syndicat, avaient subi quelque dommage dans les intérêts individuels qu'ils avaient voulu défendre en commun par la constitution de leur syndicat. L'existence de ce préjudice collectif ne me paraît pas douteuse. En premier lieu, le syndicat avait souffert un préjudice moral, du fait même de la violation des obligations nées du contrat : on a fait très justement observer, en effet (2), que, si l'inexécution de la convention reste sans sanction, il est à craindre que l'influence syndicale en soit diminuée, par suite de l'atteinte portée à son autorité morale. S'il est prouvé que le syndicat, habile à passer un contrat collectif, ne peut cependant pas faire réprimer par les tribunaux les contraventions qui

(1) *Bull. Soc. Et. lég.*, 1907, p. 422.

(2) Perreau, *Rev. crit.*, 1904, p. 136 ; Raynaud, p. 279 ; Rousse, n° 277,

y auront été faites, on peut redouter que ses membres soient incités à donner leur démission, persuadés qu'ils ne peuvent compter sur lui pour assurer la défense de leurs droits. Il est vrai qu'il pourra être difficile d'évaluer le préjudice moral ainsi subi. Mais la même difficulté se rencontre à l'occasion de tout préjudice moral : et cependant chaque jour les tribunaux sont appelés à donner une évaluation de ce genre. S'ils ne peuvent ici évaluer pécuniairement le préjudice, ils pourront toujours le réparer par d'autres moyens, par exemple en ordonnant la publication du jugement qui constate le manquement du patron à sa parole, ou en condamnant le patron en tous les dépens du procès.

A côté de ce préjudice moral, il pourra aussi y avoir préjudice matériel. Bien qu'il soit moins apparent, il pourra se rencontrer cependant : ce sera là une question de fait, dont il est difficile de prévoir la solution. Ainsi, le préjudice matériel pourra provenir de ce que l'inexécution de la convention a écarté du syndicat certains ouvriers qui, espérant y trouver des avantages certains, étaient disposés à y entrer ; ou encore de ce que le syndicat se sera vu refuser le versement des cotisations dues par certains de ses membres, etc... Comme dans tous les cas où il y a lieu à l'appréciation d'un préjudice, il y aura nécessairement une certaine part à l'arbitraire, et tout dépendra des circonstances. Et l'on pourra toujours diminuer cet arbitraire en évaluant par avance le dommage futur au moyen d'une clause pénale. L'essentiel est de montrer qu'un préjudice collectif peut résulter de l'inexécution d'un contrat collectif.

J'ai dit plus haut que la rupture individuelle du contrat collectif pouvait se manifester sous une autre forme. Elle se produira encore, lorsque la violation des clauses convenues résultera d'un contrat individuel, où l'un des membres

syndiqués sera partie, lorsque, comme dans l'affaire de Chauffailles, un patron refusera de payer le salaire fixé aux ouvriers syndiqués qu'il a employés, lorsque, comme dans l'affaire du Syndicat des Omnibus, le patron a exigé un nombre trop grand d'heures de travail. A la différence des hypothèses précédentes, il y aura ici atteinte aux intérêts purement individuels des ouvriers, au détriment de qui la violation du contrat se sera produite. Ceux-ci auront une action individuelle contre le patron : les uns pour réclamer le supplément de salaire qui leur est dû, les autres pour se faire indemniser des heures de travail qu'ils ont fournies en trop. Ces actions sont bien des actions individuelles. Il est à remarquer en effet que, même en l'absence du syndicat, ces actions existeraient au profit des ouvriers lésés ; elles ont pour objet de réparer un préjudice causé à leur patrimoine personnel ; eux seuls ont le droit d'en disposer et le bénéfice leur en reviendra en entier. Il ne saurait y avoir de doute à cet égard.

Mais à côté de ces actions individuelles, n'y aura-t-il pas place pour une action syndicale ? Il est important de bien observer que, si cette action collective peut exister, elle ne sera pas l'exercice des actions individuelles. Ainsi que je l'ai dit plusieurs fois, elle ne saurait se confondre avec elles, car elle n'a pas le même objet, et le syndicat n'est pas le mandataire de ses membres : pour qu'il en soit autrement, il lui faudrait un mandat spécial (1). Aussi, le jugement

(1) V. *supra*, p. 251. V. en ce sens, trib. Cambrai, 1^{er} août 1901, *D.* 1903, 2, 186 ; trib. paix, Aubigny-s-Nère, 20 janv. 1906, *D.* 1906, 3, 39 ; Bry, p. 261 ; Moissenet, p. 237 et s. ; Pic, n° 428 ; Planiol, *Droit civil*, t. II, n° 2272 *ter*, et les arrêts cités p. 246. V. aussi au sujet des actions individuelles nées d'un contrat d'utilité publique passé par une commune, Cass. belge, 21 juill. 1888, *S.* 89, 4, 9, et la note de Labbé ; Lambert, *Du contrat en faveur des tiers*, § 321.

précité du tribunal de Charolles, me semble avoir consacré une solution inexacte, en donnant au syndicat le droit de réclamer le supplément de salaires dû à ses membres ; aussi ai-je cru devoir critiquer les auteurs qui tendaient à ne voir dans l'action syndicale que l'exercice des actions purement individuelles. Si donc l'action syndicale existe, on ne pourra la faire déclarer irrecevable, en invoquant la maxime « nul ne plaide... » : car le syndicat plaide pour lui-même, ou plutôt ce sont les membres syndiqués qui, en tant que membres d'un même groupement régi par des statuts communs, agissent en leur nom ; l'action syndicale sera bien au fond la réunion de plusieurs actions individuelles, mais celles-ci ne seront pas les mêmes que les précédentes, elles seront reliées entre elles par le lien qu'a créé le pacte social, elles n'auront pas le même objet que les précédentes, elles ne tendront pas à la réparation du même préjudice. Et cela est si vrai qu'elles pourront exister concurremment avec les autres : elles pourront être exercées par les syndiqués, alors que les autres ne le seront pas, leur existence étant indépendante. C'est ce qui s'est produit dans l'affaire de Chauffailles : les ouvriers individuellement lésés ne poursuivirent pas les patrons, le syndicat au contraire les actionna en justice. Leur existence ne se comprend que par le fait que la collectivité est organisée, par le fait qu'il y a eu un contrat social. Enfin, tandis que les premières auront pour effet de faire verser les dommages-intérêts dans la bourse de chaque ouvrier lésé, les autres auront pour conséquence de les faire payer à la caisse du syndicat (1).

(1) Cette distinction ne paraît pas avoir été faite par un arrêt très intéressant de la Cour de Bordeaux, qui semble être tombé dans une erreur certaine (19 fév. 1906, *Rec. arr. Bordeaux*, 1906, 1, 164). En l'espèce, il s'agissait d'un contrat collectif passé par un syndicat, mais n'ayant pas pour objet la déter-

Il s'agit donc de savoir si l'action syndicale ainsi définie est justifiable. Or, il paraît certain que le syndicat pourra ester en justice pour obtenir réparation du préjudice moral qui lui aura été causé. Ce préjudice moral existe, il est le même que dans les hypothèses précédentes. Il devra être réparé. C'est, on s'en souvient, ce qui a été décidé expressément en 1892 par le tribunal de commerce de la Seine (1). Quant au préjudice matériel, il pourra se rencontrer aussi, sous les mêmes formes que précédemment. On a vu qu'il pouvait exister, lorsque la violation du contrat collectif n'entraînait aucun dommage individuel; on ne voit pas pourquoi ici il ne se rencontrerait pas aussi. Puisque l'action syndicale est distincte des actions individuelles, peu importe, pour qu'elle puisse être exercée, que les actions individuelles puissent elles-mêmes exister ou ne pas exister. En tout cas, comme plus haut, elle prendra certainement naissance, dans le cas où il y aurait eu stipulation d'une clause pénale prévoyant un manquement aux obligations contractées.

Enfin, l'inexécution du contrat collectif peut aussi être le

mination des conditions du travail. C'était un syndicat d'employés qui avait passé, avec la Compagnie du gaz de Bordeaux, un contrat aux termes duquel la Compagnie s'engageait à constituer une caisse de retraites pour ses employés, au moyen de versements périodiques, et il était stipulé que, sitôt faits, ces versements seraient la propriété des syndiqués qui pourraient réclamer la restitution du dépôt, en cas de liquidation de la Compagnie. Celle-ci ayant été mise en liquidation, le président et les membres du bureau du syndicat demandèrent la restitution des fonds versés, en leur nom personnel et au nom des syndiqués. Leur action fut déclarée recevable, « bien que l'intérêt collectif mis en jeu se confondit avec les droits individuels débattus dans le même litige ». A mon avis, il y avait là une confusion. S'il est vrai que l'intérêt collectif se confonde avec les intérêts individuels, encore faut-il déterminer avec quels intérêts individuels. Or, en l'espèce, il semble bien qu'il ne s'agissait que d'intérêts purement individuels et non pas de ceux qui, d'après nous, constituent dans un syndicat l'intérêt collectif.

(1) Cf. en matière d'actions délictuelles, Bourges, 1^{er} août 1894, *S.* 96, 2, 491, *D.* 97, 2, 129, note *b*,

fait d'un membre du syndicat : c'est par exemple un ouvrier syndiqué qui consent à traiter avec un patron à des conditions différentes des conditions établies au contrat. Encore ici, il y aura lieu à l'exercice d'une action syndicale. L'ouvrier a certainement causé un préjudice moral au syndicat, dont l'autorité se trouvera singulièrement diminuée, si ce sont ses propres membres qui sont les premiers à ne pas se soumettre au contrat collectif. S'il était prouvé qu'il lui ait aussi causé un préjudice matériel, le syndicat aurait le droit d'agir en réparation de ce préjudice. Les principes à suivre sont toujours les mêmes (1). Le préjudice matériel existera notamment quand le syndicat, s'étant porté garant de l'exécution du contrat par ses membres, aura été obligé de réparer le préjudice que l'un d'entre eux aura fait subir à un membre du syndicat adverse.

En résumé, nous croyons pouvoir conclure de ces longs développements que le syndicat aura pour faire respecter le contrat collectif deux actions : 1° une action en exécution,

(1) Il y a lieu de faire ici une observation importante au sujet d'un arrêt de la Cour de Grenoble du 6 mai 1902, déjà cité (*supra*, p. 215, note 1), confirmant un jugement du tribunal de Bourgoin du 21 juin 1901 (*D.* 1903, 2, 31), qui a fait quelque bruit. Un syndicat de médecins avait décidé qu'aucun contrat individuel ne pourrait être conclu avec les compagnies d'assurances au sujet de l'application de la loi du 9 avril 1898. Tous les membres dénoncèrent leurs contrats individuels et proposèrent aux compagnies un contrat collectif, où un tarif uniforme serait adopté par tous les médecins. Pendant les pourparlers, l'un des médecins traita clandestinement avec une des compagnies, en ne demandant que des honoraires inférieurs à ceux que proposait le syndicat. Le syndicat l'exclut alors de son sein, et l'assigna en dommages-intérêts. De son côté, le médecin exclu forma des demandes reconventionnelles contre plusieurs des syndiqués. Le tribunal rejeta les demandes reconventionnelles, car elles ne s'adressaient pas au syndicat, seule partie en cause, et il condamna le défendeur à la réparation du préjudice causé au syndicat et à l'insertion du jugement dans plusieurs journaux. La Cour confirma la condamnation aux dommages-intérêts et rejeta la condamnation à la publication du jugement. Ces décisions ont été très justement critiquées par M. Planiol, dans une note reproduite au *Dalloz*. Ainsi que le remarque le savant professeur, il y avait sans doute préjudice

qui, au moyen d'astreintes comminatoires, assurera l'exécution du contrat dans l'avenir ; 2^o une action en dommages-intérêts, destinée à réparer le préjudice moral ou matériel que le syndicat aura souffert par suite de l'inexécution du contrat dans le passé. Mais il faudra avoir bien soin de distinguer cette action syndicale des actions individuelles qui pourront en même temps appartenir aux syndiqués personnellement lésés. Celles-ci ne pourront être exercées que par les membres du syndicat qui ont personnellement souffert un préjudice.

Il faut ajouter aussi que ces actions existeront aussi bien au profit du syndicat patronal qu'au profit du syndicat ouvrier, bien qu'en fait elles seront alors assez souvent inefficaces, par suite de l'insolvabilité des ouvriers et de leurs syndicats. Et elles existeront soit contre l'autre partie contractante, soit contre les membres du syndicat adverse, soit contre les membres du syndicat lui-même.

Il n'est pas inutile de compléter ce paragraphe par une observation intéressante. Il ne sera pas nécessaire, pour que

moral : et les insertions dans plusieurs journaux étaient justifiées. Mais y avait-il préjudice matériel ? Le jugement répondit affirmativement ; mais, en réalité, il confondit le préjudice collectif et le préjudice individuel, car il fonda sa décision en calculant les honoraires que les syndiqués n'avaient pas reçus par le fait que les compagnies avaient refusé de traiter avec eux, ce qui leur avait retiré des clients. Or, la perte des honoraires ne pouvait être qu'un préjudice individuel, à moins d'admettre, comme le fait observer M. Planiol, que le syndicat fût lui-même médecin, ce qui serait ridicule. Si le tribunal avait été logique, il eût dû reconnaître que les actions syndicales n'étaient, au fond, que les actions individuelles, exercées par l'intermédiaire du syndicat, par les syndiqués individuellement lésés, et il aurait dû recevoir les demandes reconventionnelles, puisque ce n'était pas le syndicat lui-même qui était partie au procès. Il est très possible, qu'en l'espèce, il y ait eu un préjudice collectif, un préjudice d'ordre pécuniaire ; mais il fallait l'établir sur d'autres motifs : les « attendus » du tribunal ne pouvaient aboutir qu'à l'application de la règle « nul ne plaide... » et, sinon, au paiement des dommages-intérêts à chaque médecin individuellement lésé. Ce n'était donc pas une *action syndicale*.

l'action syndicale existe, qu'il y ait préjudice causé à toutes les professions syndiquées, dans le cas où le syndicat sera constitué de professions similaires. Sinon, ce serait rendre absolument inutiles ces syndicats. Et je ne puis que critiquer les arrêts qui ont déclaré irrecevable l'action syndicale, lorsque l'acte ne porte préjudice qu'à l'une des professions représentées. Il y a, dans un syndicat composé de plusieurs métiers, plutôt une réunion de syndicats différents qu'un syndicat unique (1). Lorsqu'il exerce une action syndicale intéressant seulement l'un des métiers, c'est en somme l'ensemble des ouvriers appartenant à ce métier qui exercent l'action. Et du moment où la loi autorise ces syndicats, c'est en paralyser l'essor que d'exiger un préjudice commun à *tous* les membres pour que l'action syndicale soit recevable.

§ 3. — *Rapports entre le syndicat et chacun de ses membres*

Au paragraphe précédent, l'on a pu voir que la convention collective avait pour effet de créer un rapport obligatoire entre les parties contractantes, c'est-à-dire entre les deux syndicats, si le contrat a été passé entre un syndicat patronal et un syndicat ouvrier, sinon, entre le syndicat ouvrier et le ou les patrons qui ont traité avec lui. Est-ce que le même contrat ne va pas produire certains effets dans les rapports du syndicat et de chacun de ses membres ?

A la vérité, on ne peut dire que la convention collective produise des effets entre le syndicat et ceux qui en font partie. L'acte intervient en effet entre le syndicat, c'est-à-dire l'ensemble des syndiqués, et l'autre partie contractante, syndicat patronal ou patrons isolés : il n'est pas conclu par les

(1) V. *supra*, p. 102, note 2.

membres syndiqués *entre* eux. Lorsque, par l'intermédiaire de leurs directeurs et administrateurs, les syndiqués signent le contrat, ils n'ont en aucune manière l'intention de faire naître un rapport obligatoire quelconque entre eux. Le contrat ne peut produire d'effets qu'entre les parties dont l'intérêt est différent et même contraire.

Mais est-ce à dire qu'il ne s'établit, à l'occasion de la signature d'un contrat collectif, aucun rapport juridique entre le syndicat et chacun de ses membres ? Ces rapports ne naîtront pas de la convention elle-même ; mais ils naîtront à son occasion, par le fait qu'elle a été conclue. Si elle n'avait pas eu lieu, ces rapports ne se seraient jamais établis. Or, il est certain que, lorsqu'une convention collective est conclue, il s'établit entre la collectivité qui le signe et ses membres certains rapports juridiques. Il s'agit de déterminer quels ils sont. La question qui se pose est en réalité la suivante : dans le cas où un des syndiqués ne se soumettrait pas aux conditions de travail fixées par la convention collective, le syndicat a-t-il contre lui quelque moyen d'action pour l'obliger à respecter le contrat ? En particulier, peut-il ester en justice contre lui ?

Généralement, on s'accorde à reconnaître que le syndicat aura à sa disposition certains moyens de fait dont il pourra légitimement user à l'égard de ses membres. D'abord, il aura le droit de mettre à l'index celui qui contreviendrait au contrat collectif. La mise à l'index est un moyen légitime, tant qu'il ne dégénère pas en une mesure vexatoire et tant qu'elle reste sur le terrain de la défense professionnelle. Il semble qu'elle ait lieu de s'appliquer ici, à condition de ne pas être accompagnée de violences ou d'injures : elle permettra au syndicat de défendre, conformément à sa mission, les intérêts professionnels de ses

membres (1). D'autre part, certains tribunaux ont reconnu au syndicat le droit d'exclure de son sein ceux de ses membres qui n'observeraient pas la convention collective : ils ont, en effet, refusé des dommages-intérêts à des ouvriers dissidents qui avaient protesté contre l'exclusion prononcée contre eux. C'est reconnaître au profit du syndicat la faculté d'exclusion pour inexécution du contrat collectif (2).

On a nié qu'à côté de ces moyens de fait le syndicat ait le droit d'ester en justice pour obliger ses membres à respecter la convention collective (3) ; on a prétendu qu'il ne pourrait pas soutenir devant les tribunaux que l'ouvrier ou le patron dissident lui a causé un préjudice et lui demander, par conséquent, des dommages-intérêts. Sur quel motif juridique, en effet, pourrait-il appuyer sa demande ? Sur l'article 1382 C. civ. ? Mais le membre dissident n'a pas commis d'acte *illicite*, puisque l'article 7 de la loi de 1884 lui permet de se retirer à chaque instant de l'association, nonobstant toute clause contraire ? Sur les articles 1147 et s., qui donnent droit à des dommages-intérêts en cas d'inexécution d'une obligation ? Mais où est l'obligation contractée entre les syndiqués ? Cette obligation, qui ne pourrait être qu'une obligation de ne pas violer le contrat collectif, ne saurait se présumer, tant qu'il ne sera pas formellement admis « que chaque individu, par le seul fait qu'il est un

(1) Cf. Laronze, p. 166 ; Raynaud, p. 258.

(2) Trib. le Havre, 26 octobre 1894, *Journ. des Prud'hommes*, 1895, p. 43, *D.* 95, 2, 202 ; trib. Toulouse, 23 décembre 1897, *La Loi*, du 16 janvier 1898. Dans la première espèce, un ouvrier syndiqué avait accepté de travailler à des prix inférieurs aux prix fixés entre syndiqués et patrons ; dans la seconde, un des syndiqués s'était refusé à signer le contrat collectif, après avoir cependant accepté les engagements du syndicat. V. aussi Aix, 7 décembre 1904 (motifs), *Bull. off. du trav.*, 1905, p. 35 ; Bourdon, p. 52 ; Laronze, p. 167 ; Pic, n° 444 ; Moissenet, p. 130 ; Planiol, note sous Grenoble, 6 mai 1902, *D.* 1903, 2, 32, *in fine* ; Raynaud, p. 260.

(3) Laronze, p. 168-169.

élément d'une collectivité, s'engage envers les autres individus à abdiquer toute initiative personnelle ». Or, la loi de 1884 n'a pas voulu voir dans le syndicat une force collective qui s'impose aux membres qui en font partie.

Cette opinion ne me paraît pas exacte, car elle ne tient pas suffisamment compte des faits. Sans aucun doute, tout syndiqué a le droit de sortir du syndicat : c'est là pour lui une faculté expressément reconnue par la loi. Mais il s'agit de savoir s'il n'a pas pu, tout en conservant le droit de donner sa démission, s'engager envers ses collègues du même syndicat à respecter le contrat collectif, s'il n'a pas pu s'engager à ne pas accepter de travail à des conditions inférieures à celles du contrat, tant que celui-ci restera en vigueur. Or, il semble bien que cet engagement existe et qu'à l'occasion de la conclusion d'une convention collective il y ait une obligation individuelle de chaque syndiqué envers le groupe auquel il appartient, obligation ayant pour objet le respect de ladite convention (1). Cette obligation ne résulte pas de la convention collective elle-même. Elle résulte d'un acte de volonté, d'un contrat qui intervient entre chaque syndiqué et les autres membres du syndicat. Et pour concevoir l'existence de cette obligation, point n'est besoin d'admettre que l'individu, par le seul fait qu'il appartient à une collectivité, s'engage à abdiquer toute initiative personnelle. Nous avons soutenu en effet que les directeurs d'un syndicat ne pouvaient être habiles à conclure un contrat collectif que s'ils en avaient reçu un mandat spécial, que s'ils avaient obtenu l'adhésion des syndiqués, ce qui suppose la réunion d'une assemblée générale, et nous avons aussi prétendu que chaque syndiqué ne pouvait être tenu de res-

(1) Colson, *Bull. Soc. Etud. législ.*, 1907, p. 184.

pecter le contrat collectif que s'il y adhérerait expressément, ou tacitement en ne donnant pas sa démission. Il est donc certain qu'il y a un acte de volonté de la part de chaque syndiqué de respecter le contrat collectif. Or, cet engagement n'est pas pris seulement à l'égard de l'autre partie au contrat dans la convention collective elle-même : il est pris également envers tous les autres syndiqués par une convention distincte, convention qui ne sera que tacite, mais qui résultera nécessairement de la participation à l'assemblée générale ou de l'adhésion postérieure donnée à la convention collective. Pour les membres futurs, il résultera du fait même de l'entrée dans le syndicat, qui implique adhésion au contrat collectif précédemment signé par le groupe. Si l'un quelconque des syndiqués voulait se dérober à cet engagement, il n'avait qu'à sortir du syndicat : par ce fait même qu'il n'en est pas sorti, il s'est engagé à respecter le contrat. Et cette obligation n'existerait pas moins, si l'on admettait, contrairement à notre opinion, que la volonté de la majorité s'impose à la minorité, et que celle-ci se trouve liée par la convention collective à laquelle elle n'a pas voulu consentir. L'obligation de chaque membre vis-à-vis de ses collègues s'expliquerait par les principes qui régissent les associations et les sociétés : elle ne serait que la conséquence de cette règle, d'après laquelle la majorité peut faire la loi à la minorité. De ce que, dans une assemblée générale d'actionnaires, certains se sont opposés à la mesure votée par la minorité, s'ensuit-il qu'ils ne soient pas tenus de ne rien faire qui contrarie la mise à exécution de cette mesure ? et ne seraient-ils pas tenus à des dommages-intérêts dans le cas où ils ne la respecteraient pas ? Le même droit devrait s'appliquer en matière de contrat collectif, si l'on admet que la majorité peut imposer sa volonté.

Quoi qu'il en soit, d'une manière ou d'une autre, il faut reconnaître que chaque membre de la collectivité, soumis au contrat collectif, est tenu, vis-à-vis des autres membres, de respecter le contrat. Il y a là une obligation qui le lie, mais qui n'a pas pris naissance dans la convention collective elle-même.

Du moment où cette obligation existe envers le syndicat, il faudra reconnaître au syndicat le droit d'estimer en justice pour en assurer l'exécution, conformément aux principes que je me suis efforcé de mettre en lumière au paragraphe précédent. D'abord, le syndicat pourra actionner celui d'entre ses membres qui se refuserait à exécuter le contrat collectif, à l'effet de faire reconnaître l'engagement qu'il a contracté envers les autres syndiqués et de le faire condamner à le respecter, sous peine d'une astreinte comminatoire. Il assurera ainsi l'exécution du contrat dans l'avenir. Puis le syndicat aura une action en réparation du préjudice qui lui aura été causé dans le passé. Quelle sera la nature de ce préjudice ? Il faudra appliquer encore ici les règles qui ont été posées précédemment. Ce sera d'abord un préjudice moral, résultant de ce que l'autorité morale et l'influence du syndicat se trouvent diminuées, si l'on a pu impunément manquer aux engagements pris envers lui par chacun de ses membres, et aussi de ce que le contrat est soumis à un risque permanent de dénonciation de la part de l'autre partie, si ses propres membres eux-mêmes sont les premiers à ne pas le respecter (1). La réparation de ce préjudice sera arbitrée par les juges de la manière qui conviendra le mieux : elle pourra consister notamment en affiches ou en insertions qui feront connaître aux tiers que le syndiqué poursuivi a

(1) Colson, *Bull. Soc. Etud. légist.*, 1907, p. 203.

manqué à sa parole. A côté de ce préjudice moral, il pourra y avoir place aussi pour un préjudice matériel ou pécuniaire, qui différera suivant les circonstances. Si une clause pénale avait été stipulée, le syndicat s'en fera attribuer le montant. En l'absence de clause pénale, le tribunal appréciera le dommage qui aura été causé par la concurrence illícite faite aux syndiqués. Mais dans l'appréciation de ce préjudice, il faudra bien éviter de ne pas le confondre avec le préjudice dont auraient personnellement souffert les autres syndiqués : l'action syndicale ne peut être l'exercice des actions individuelles de ceux-ci. On a vu combien était critiquable à cet égard un arrêt de la Cour de Grenoble, qui a confirmé un jugement fort connu du tribunal civil de Bourgoin, le 6 mai 1902.

Cet arrêt est intéressant parce qu'il reconnaît en termes formels l'existence d'une obligation à la charge de chaque syndiqué par rapport au syndicat. Mais il est sujet à critique sur deux points : d'abord, il a eu le tort de supprimer les insertions destinées à réparer le préjudice moral subi par le syndicat ; puis, il paraît avoir confondu l'action syndicale avec les actions individuelles des autres syndiqués, c'est du moins ce qui résulte manifestement des motifs qu'il invoque pour justifier la condamnation aux dommages-intérêts (1).

§ 4. — *Effets des conventions collectives à l'égard de chacun des syndiqués*

L'un des caractères les plus curieux des conventions collectives, c'est la multiplicité des rapports juridiques auxquels elles donnent lieu. On a déjà vu qu'il en résultait non seulement des obligations entre les parties contractantes elles-

(1) Voy. *supra*, p. 266, note 1.

mêmes, mais aussi des liens juridiques entre chaque partie contractante et les syndiqués qui y sont affiliés. Et cependant on n'en a pas encore fini avec leurs effets. Il faut tenir compte en effet de ce que les parties qui les signent ne sont pas des individus isolés, mais des collectivités, c'est-à-dire des groupes d'individus, qui, dissimulés derrière les apparences d'un être fictif, n'en sont pas moins les véritables titulaires des droits et des obligations auxquels ces conventions donnent naissance. On comprend donc qu'il s'établisse des rapports infiniment plus nombreux et plus complexes que lorsqu'il s'agit d'une convention passée par deux individus seulement. Car, non seulement, il s'établit des rapports juridiques entre les deux collectivités envisagées dans leur ensemble, mais il s'en établira aussi entre les différents membres de chaque collectivité, au profit et à la charge de chacun d'eux. Le paragraphe précédent nous a déjà montré ceux qui naissent entre chaque syndiqué et les autres membres du même syndicat. Il s'agit maintenant de déterminer ceux qui mettent en contact chaque syndiqué soit avec l'autre syndicat, soit avec chacun des individus qui font partie de ce syndicat, soit enfin avec chacune des personnes incorporées au même syndicat que lui-même.

a) *Rapports entre chaque syndiqué et l'autre partie contractante.* — Il s'établit d'abord certains rapports de droit entre chaque syndiqué et l'autre partie contractante, entre chaque ouvrier et le syndicat patronal, entre chaque patron et le syndicat ouvrier. Ces rapports naissent de la convention collective, c'est-à-dire des engagements qui sont contractés de part et d'autre lors de la conclusion du contrat. Et ils sont doubles, ainsi qu'il est facile de le constater.

Lorsqu'en effet un syndicat ouvrier signe un contrat col-

lectif avec un syndicat patronal, non seulement il y a de la part de l'un et de l'autre engagement collectif de respecter certaines conditions dans les contrats de travail individuels à conclure : il y a encore un engagement personnel de chaque membre des deux collectivités vis-à-vis de l'autre collectivité, engagement de se conformer au contrat collectif. Chaque patron individuellement promet de ne pas descendre au-dessous d'un certain salaire ni d'exiger plus d'une certaine durée de travail ; chaque ouvrier s'engage à ne pas accepter de travail à des conditions autres que les conditions établies de concert. Aussi, dans le cas où l'un quelconque des syndiqués viendrait à manquer à sa parole, le syndicat adverse aurait, conformément aux règles précédemment exposées, le droit d'agir contre lui, en exécution du contrat et en dommages-intérêts, s'il a subi quelque préjudice par suite de l'inexécution de la convention.

D'autre part, il naît à la charge du syndicat une obligation à l'égard de chaque membre de l'autre syndicat. Cette obligation consiste à ne rien faire pour empêcher l'exécution des contrats individuels que chaque individu, appartenant à l'autre collectivité, aurait conclus conformément au contrat collectif. Ainsi, le syndicat ouvrier s'engage à ne fomenter aucune grève parmi les ouvriers des usines dont les patrons respectent le contrat collectif à l'égard de ceux-ci. Si le syndicat n'observe pas sa promesse, chaque patron, individuellement lésé, aura le droit d'agir contre la collectivité ouvrière en réparation du dommage qui lui a été causé. A côté de cette obligation qui, dans tous les cas, naîtra de la convention collective, il en est une autre qui pourra résulter d'une stipulation expresse : c'est l'obligation de garantir l'exécution du contrat par chacun des propres membres du syndicat, résultant d'une clause de porte-fort ou d'une clause

de cautionnement. Aussi, dans le cas où soit un ouvrier, soit un patron, se déroberait à l'exécution du contrat collectif, le patron ou l'ouvrier, qui aurait souffert de la violation du contrat, pourrait actionner le syndicat, auquel appartient le contrevenant, à l'effet de le faire condamner comme garant ou caution.

Il n'est pas difficile de voir qu'en somme, entre chaque syndicat partie au contrat et chaque membre de l'autre syndicat, s'établissent des rapports analogues à ceux que nous avons constatés entre les deux collectivités elles-mêmes. Cela tient à ce que, en même temps qu'il y a de part et d'autre un engagement collectif, il y a aussi un engagement individuel de chaque syndiqué vis-à-vis de l'autre syndicat.

b) *Rapports entre individus, appartenant à l'un et à l'autre syndicats.* — Le contrat collectif, qui a pour objet la fixation des conditions du travail, n'est pas, ainsi qu'on l'a vu, un contrat de travail. Ce qui le caractérise, c'est qu'il est un contrat *préalable* et qu'il ne peut recevoir d'application que si des contrats individuels viennent à être postérieurement conclus, de même que les dispositions légales, qui gouvernent tel ou tel contrat, ne reçoivent d'application que si les individus passent ce contrat. Le contrat collectif doit donc avoir pour conséquence naturelle de créer certains rapports personnels entre les individus, appartenant à l'un et à l'autre syndicats, et qui viendront à conclure entre eux un contrat particulier. On peut comprendre aussi que la convention collective produise d'autres effets entre deux individus ne faisant pas partie du même syndicat. On sait en effet que, au cas d'inexécution du contrat par l'un des patrons syndiqués (ou l'un des ouvriers syndiqués), le syndicat ouvrier (ou le syndicat patronal) a le droit d'agir en justice contre lui. Or,

l'on peut se demander si, à supposer que le syndicat n'exerce pas son action, l'un quelconque de ses membres ne pourra pas agir lui-même, si l'un quelconque des ouvriers, autre que celui qui aurait personnellement souffert de la violation du contrat, ne pourrait pas, en tant que syndiqué, agir lui-même contre le patron. Par exemple, le patron avait promis de n'embaucher que des syndiqués, il manque à sa promesse : l'un quelconque des ouvriers syndiqués ne pourra-t-il pas agir contre lui pour le rappeler à ses engagements ? La question diffère de la précédente, en ce qu'ici il n'y a pas eu de contrat individuel conclu entre le patron et l'ouvrier syndiqué.

Dans la première hypothèse, la seule généralement envisagée, il est certain que le contrat collectif a pour effet de créer certains rapports de droit entre chaque ouvrier syndiqué et le patron qui l'embauche. Mais, ainsi que j'ai eu l'occasion de le faire observer, il ne faut pas confondre ces rapports avec ceux qui résulteraient du contrat individuel lui-même (1). Les effets produits par le contrat collectif consistent dans l'obligation contractée par chaque syndiqué vis-à-vis des individus qui appartiennent à l'autre syndicat. De la manière dont nous avons analysé la convention collective, c'est-à-dire en rejetant la théorie de la personnalité fictive, on comprend que la convention collective ne fasse naître au fond qu'un ensemble d'obligations individuelles : ce sont les syndiqués eux-mêmes qui s'engagent vis-à-vis des membres de l'autre syndicat, c'est chacun d'entre eux qui promet de respecter le contrat et la promesse est faite à tous les autres syndiqués, c'est-à-dire à chacun de ceux-ci. En sorte que la convention collective engendre un véritable

(1) Voy. *supra*, p. 162.

faisceau d'obligations individuelles. Il est donc facile de comprendre que le contrat collectif fasse naître certains rapports entre chaque syndiqué de l'un des syndicats et chaque syndiqué de l'autre syndicat. Or, ces rapports consistent en ceci, que chacun d'eux pourra forcer l'autre, au cas où ils viendraient à conclure ensemble un contrat individuel, à respecter le contrat collectif (1).

Seulement, est-il possible de concevoir de tels rapports, alors que j'ai soutenu que le contrat individuel, non conforme au contrat collectif, n'était pas nul ? Il est certain, en effet, que, si les deux parties sont d'accord pour déroger à la convention collective, l'une ou l'autre ne pourra venir ensuite se plaindre de ce que l'autre ne s'y est pas conformée. Mais cela n'empêche pas que certains rapports ne puissent s'établir, àinsi que les quelques arrêts rendus en la matière permettent de le remarquer. Il suffit de supposer que, dans l'exécution du contrat individuel, l'une quelconque des parties vienne à imposer à l'autre des conditions différentes de celles du contrat collectif : c'est un patron qui obligera ses ouvriers à faire des heures supplémentaires ou qui leur imposera un salaire inférieur au salaire établi

(1) Colson, *Bull. Soc. Etud. législ.*, p. 183 et s. — On ne saurait approuver à ce sujet un jugement du tribunal de la Seine, en date du 23 juin 1896 (*Pand. fr.*, 99, 2, 82), qui a déclaré, en termes généraux, qu'un syndicat professionnel n'avait pas qualité pour engager personnellement ses membres vis-à-vis des tiers, au moins lorsqu'il n'a reçu aucun mandat à cet effet. Il y a là un abus marqué de la fiction de personnalité morale. Le syndicat n'étant autre chose que les syndiqués eux-mêmes, du moment où il passe un contrat, ce sont ces membres eux-mêmes qui le concluent : ils s'engagent donc individuellement. La question n'est pas une question de pouvoir ; elle est une question de *capacité*, il s'agit uniquement de savoir si le contrat rentre dans la mission attribuée par la loi au syndicat, et non pas de savoir si le syndicat a pouvoir d'engager ses membres, puisque le syndicat et les membres qui le composent se confondent. Cf. Hubert-Valleroux, *La capacité civile des syndicats professionnels* (*Economiste français*, 13 mars 1897) ; Voron, *Rev. cathol. des instit. du droit*, 1897, p. 429 et s.

par le contrat collectif ; c'est un ouvrier qui se mettra en grève, pour obliger son patron à lui payer un salaire supérieur ou à le faire travailler moins longtemps, alors que par le contrat collectif, il s'était engagé à ne pas faire grève tant que le patron se conformerait aux conditions fixées d'un commun accord.

Mais ne pourrait-on pas dire qu'alors il y a plutôt violation du contrat individuel et que les prétendus effets du contrat collectif ne sont autres que ceux du contrat individuel ? Le contrat individuel a été conclu suivant les clauses du contrat collectif ; il lie les deux parties, il les oblige à respecter ces clauses, qui sont devenues ses propres clauses. Dès lors, n'y a-t-il pas, en réalité, simplement rupture du contrat individuel ? Il faut reconnaître qu'il y a là une distinction assez délicate à faire. Remarquons d'abord que le contrat individuel produira certains effets qui lui seront propres : ainsi, en sera-t-il de toutes les clauses qui lui sont particulières, mode de paiement de salaire, lieu du paiement, heures d'entrée à l'usine et de sortie, etc. S'il y a violation de ces clauses, la partie qui en souffrira ne pourra invoquer que le contrat individuel. Mais que dire des clauses du contrat collectif reproduites dans le contrat individuel ? Là encore, le contrat individuel produira certains effets : le patron a promis de payer 5 francs les dix heures de travail, ainsi qu'il a été stipulé au contrat collectif ; lors du paiement, il prétend ne payer que 4 francs, il y aura à la fois violation du contrat collectif et du contrat individuel. Mais il peut se faire qu'il n'y ait pas violation du contrat individuel. Il faut se rappeler, en effet, que les contrats de travail sont généralement à durée indéterminée et qu'il appartient à chaque partie de s'en libérer quand elle veut, à condition d'observer les délais-congés. Seulement, depuis la loi du

27 décembre 1890, l'article 1780 C. civ. permet de réclamer des dommages-intérêts pour cessation non justifiée du contrat. Il résulte de là que, si un patron, après avoir conclu un contrat individuel conforme au contrat collectif, prétend imposer à son ouvrier des conditions de travail différentes et le menace de renvoi, s'il ne s'y soumet pas, l'ouvrier aura le droit de prétendre que le renvoi n'est pas justifié, car le patron était tenu de ne pas s'écarter des conditions prévues au contrat collectif. Inversement, si c'est l'ouvrier qui rompt le contrat individuel, aux seules fins d'obtenir de meilleures conditions de travail, le patron pourra, en invoquant le contrat collectif, lui réclamer des dommages-intérêts pour le préjudice qu'il aura subi.

En d'autres termes, les effets propres du contrat collectif, c'est-à-dire les effets qui ne sont pas eux-mêmes produits par le contrat individuel, sont que l'une ou l'autre des parties ne pourra pas mettre fin au contrat à durée indéterminée sous le seul prétexte que l'autre partie refuse de se soumettre à des conditions de travail différentes des conditions préétablies dans la convention collective. Il faut aussi observer que, s'il était admis, ce qui est désirable, que tout contrat individuel, non conforme au contrat collectif, est nul de plein droit, le contrat collectif produirait alors un effet tout à fait remarquable et que seul il produirait : chaque partie aurait le droit, bien qu'ayant elle-même accepté de souscrire au contrat individuel, d'agir en nullité dudit contrat ou d'obliger l'autre partie à se conformer au contrat collectif.

Reste l'hypothèse où aucun contrat individuel n'est intervenu entre les deux syndiqués en présence. C'est un patron qui n'exécute pas la convention collective : l'un quelconque des syndiqués ouvriers pourra-t-il l'actionner en justice ? Il

faut remarquer que cette question n'est pas spéciale à notre matière : on l'a posée aussi dans la matière des sociétés, et elle est susceptible de se rencontrer chaque fois que l'on est en présence d'une collectivité organisée. On s'est demandé, en effet, à propos des sociétés de commerce, des sociétés anonymes en particulier, si, à côté de l'action sociale en responsabilité contre les administrateurs, il n'existe pas une action individuelle susceptible d'être exercée par chaque actionnaire (1). Il faut reconnaître l'existence de cette action, puisque l'action sociale n'est elle-même que l'ensemble des actions individuelles en responsabilité. Seulement, étant donné qu'on a affaire à une collectivité organisée, où la majorité fait, sous certaines conditions, la loi à la minorité, l'action individuelle ne pourra être exercée que si l'assemblée générale n'a pas donné *quitus* aux administrateurs ou si l'action sociale elle-même n'a pas été exercée. De plus, étant exercée par l'actionnaire en tant que membre de la société, le bénéfice de l'action judiciaire sera versé à la caisse sociale.

Rien ne me paraît devoir s'opposer à ce que les mêmes principes s'appliquent en matière de conventions collectives. Le syndicat a le droit d'ester en justice contre l'autre partie (ou chaque membre du syndicat co-contractant) pour la rappeler à l'observation du contrat syndical. Son action n'est que l'ensemble des actions individuelles de ses membres, ou du moins de la majorité d'entre eux. Aussi, ou bien le syndicat a exercé l'action syndicale ou s'est refusé à l'exercer, et alors l'on doit déclarer irrecevable l'action exercée par l'un quelconque de ses membres. Ou bien il ne s'est pas occupé de savoir si on l'exercerait ou non : en ce cas, chacun

(1) Voy. Thaller, *Droit commercial*, 3^e éd., n° 674.

de ses membres pourra ester en justice en tant que syndiqué, mais le produit de son action tombera à la caisse syndicale.

c) Rapports entre individus du même syndicat. — Au paragraphe précédent, il a été dit que chaque syndiqué prenait l'engagement vis-à-vis de ses co-syndiqués de respecter le contrat. Cet engagement est pris à l'égard de chacun d'entre eux. On peut donc se demander si, au cas où l'un des syndiqués conclurait un contrat individuel non conforme au contrat collectif, l'un quelconque des autres syndiqués pourrait agir contre lui. C'est un patron qui engage un ouvrier pour un salaire inférieur au salaire fixé par la convention collective : peut-il être poursuivi par l'un quelconque des membres appartenant au syndicat patronal ? La question, en somme, est la même que celle qui vient d'être examinée. Il s'agit des rapports de l'action syndicale et de l'action individuelle, puisque l'on sait que le syndicat a une action contre chacun de ses membres. Aussi, suffit-il de renvoyer aux solutions qui ont été données plus haut : cette action individuelle existera, si le syndicat n'a pas exercé sa propre action ou n'a pas refusé de l'exercer ; et, dans le cas où elle existera, ce sera la caisse syndicale qui en recueillera le bénéfice. Il faudra seulement observer qu'il s'agit ici de l'action individuelle exercée en tant que membre du syndicat. Si, du fait de l'inexécution du contrat, l'un des patrons syndiqués avait subi quelque préjudice à lui personnel, résultant de la concurrence illicite qui lui avait été ainsi faite, il aurait une action individuelle en réparation du dommage causé, action dont le bénéfice lui appartiendrait en propre et qui ne dépendrait en aucune façon de l'exercice par le syndicat de l'action syndicale. C'est l'application pure et simple de l'article 1382 C. civ.

Avant d'en terminer avec le présent paragraphe, il n'est

pas inutile de rappeler que les syndiqués, ayant le droit de se prévaloir de la convention collective et soumis en même temps aux obligations qu'elle fait naître, sont non seulement les syndiqués actuels, mais tous les individus qui plus tard entreront dans le syndicat (1). Le fait de s'affilier au syndicat emporte ratification du contrat passé par le syndicat, de même que chaque actionnaire nouveau, dans une société par actions, subit les effets des contrats conclus par la société avant qu'il y soit entré. C'est là une règle qui s'impose dans toute société ou association quelconque.

§ 5. — *Effets des conventions collectives à l'égard des non-syndiqués*

Il a été supposé jusqu'à présent, dans cette étude des effets produits par une convention collective, que les contrats individuels postérieurs étaient conclus entre des personnes appartenant toutes deux aux syndicats parties à la convention, en d'autres termes qu'ils intervenaient, en réalité, entre les mêmes personnes que le contrat collectif lui-même. Mais cette hypothèse n'est pas la seule qui doive être envisagée. Les conventions collectives les plus récentes manifestent une tendance marquée à élargir leur domaine d'application et à s'appliquer non seulement aux syndiqués, mais aussi aux non-syndiqués. Les syndicats semblent vouloir faire des contrats collectifs qu'ils passent la coutume du métier dont ils se prétendent les représentants autorisés. Il y a là comme un acheminement vers le contrat collectif obligatoire (2). La même observation peut être faite en

(1) Cf. Laronze, p. 236 ; Raynaud, p. 284, et *Bull. Soc. Et. législ.*, 1907, p. 426-427.

2, Laronze, p. 235 et s.

Angleterre, où les tribunaux semblent décidés à faire triompher cette prétention et à considérer les conditions prévues au contrat collectif comme la norme de toute la profession (1).

Il faut donc prévoir, à côté de l'hypothèse jusqu'ici seule envisagée, deux autres hypothèses, celle où l'une des parties seulement est syndiquée et celle où aucune des deux n'est syndiquée, et se demander quel est alors l'effet des conventions collectives.

Supposons d'abord que, des deux parties qui font le contrat individuel, une seule est syndiquée, l'autre, par conséquent, n'a pas été partie au contrat collectif. Quels vont être les effets de ce contrat sur le premier ? Une solution qui, tout d'abord, paraît être hors de doute, c'est que le contrat individuel, ainsi conclu, n'est certainement pas nul, puisque l'une des parties a été étrangère au contrat collectif. Le même motif doit faire admettre que le non-syndiqué ne peut être poursuivi par le syndicat pour inobservation de la convention collective (2). Mais ce n'est pas à dire que le contrat collectif ne produira pas certains effets. D'une part, le non-syndiqué pourra invoquer à son profit la convention collective, si du moins le syndicat a stipulé l'application du contrat même à l'égard des non-syndiqués. Il y a, en effet, une stipulation pour autrui valable, puisque les syndiqués ont en même temps stipulé pour eux-mêmes. Et le non-syndiqué, en sa qualité de tiers bénéficiaire, pourra se prévaloir de la convention collective. D'autre part, et toujours en supposant qu'il y ait eu une clause expresse obligeant les parties à respecter le contrat collectif même dans leurs

(1) Raynaud, p. 144.

(2) Laronze, p. 164-165.

rapports avec des non-syndiqués, si l'un des syndiqués vient à conclure un contrat individuel avec un non-participant au contrat collectif et que ce contrat individuel déroge au contrat collectif, il sera responsable vis-à-vis du syndicat auquel il appartient et aussi vis-à-vis de l'autre syndicat. On appliquera à cet égard les principes qui ont été précédemment déduits.

Dans cette première hypothèse, par conséquent, il faudra décider que la convention collective est susceptible de produire certains effets, mais à la condition qu'elle ait été déclarée applicable même à l'égard des non-participants. Les effets, relativement à celle des deux parties qui est syndiquée, seront les mêmes que lorsque toutes deux ont participé à la convention. Mais ils différeront relativement au non-syndiqué qui, s'il peut se prévaloir de la convention collective, ne peut cependant pas se la voir opposer.

L'autre hypothèse à considérer est celle où aucune des parties au contrat individuel n'est syndiquée. Il est encore certain que le contrat individuel n'est pas nul, s'il ne se conforme pas au contrat collectif, celui-ci étant une *res inter alios acta* à l'égard des deux parties. Mais ne faut-il pas décider que, dans le silence des parties, il faudra considérer les conditions établies par le contrat collectif comme des règles d'usage, s'appliquant, faute de stipulation contraire, même entre les non-syndiqués ?

Un jugement s'est prononcé en ce sens et a déclaré que « la convention acceptée par les syndicats de Narbonne, c'est-à-dire par la presque totalité des propriétaires et des ouvriers agricoles de la ville, doit faire la loi commune des parties, et cela en vertu de l'unification établie par l'usage, et même à l'égard des personnes non syndiquées, à moins de conventions contraires entre les propriétaires et les

ouvriers » (1). C'est aussi la solution consacrée par le projet du 2 juillet 1906 (art. 18). On verra, lorsque nous étudierons ce projet, ce qu'il faut penser en législation d'une semblable disposition.

Ce qu'il suffit de faire remarquer ici, c'est que le jugement précité n'a d'autre valeur que celle d'une décision d'espèce. Il tient, en effet, à faire observer que la convention collective avait été acceptée par la presque totalité des propriétaires et des ouvriers. Il était donc possible de lui attribuer la valeur d'un usage, applicable à tout contrat individuel, dans le silence des parties. Mais c'est une solution que l'on ne pourrait généraliser : tout dépendra des circonstances, ce sera aux juges à apprécier les faits et à décider si le contrat collectif a un domaine d'application suffisamment étendu pour qu'on puisse considérer les conditions qu'il établit comme constituant un usage véritable. L'on ne peut donc poser de règle fixe et absolue. Ainsi, il est possible que, dans une même région, il y ait deux ou plusieurs contrats collectifs relatifs à la même profession : lequel devra-t-on considérer comme constituant l'usage ? Il y aura là des difficultés qui pourront surgir. Tout ce que l'on peut admettre, c'est que, dans les rapports de deux personnes non syndiquées, le contrat collectif ne pourra recevoir application que si on peut le considérer *en fait* comme constituant une véritable coutume. Et, si alors les parties peuvent s'en prévaloir, ce ne sera pas en tant que contrat auquel elles auront participé, puisque le contrat sera pour elles une *res inter alios acta* : ce sera uniquement en tant qu'usage contractuel, comme en matière de baux immobiliers.

(1) Trib. Narbonne, 11 novembre 1905, *Bull. off. du trav.*, 1906, p. 46. Il semble que la jurisprudence allemande soit contraire à cette manière de voir : Brants, *Les formes nouvelles du contrat de travail en Allemagne*, p. 109-110.

Résumé

Il n'est peut-être pas inutile, après les longs développements consacrés à l'étude des effets produits par les conventions collectives, de résumer les conclusions auxquelles nous avons été amenés, en démêlant les rapports si complexes qui s'établissent entre tous les intéressés.

Dans la législation actuelle, on ne peut dire que les contrats individuels non conformes au contrat collectif soient frappés de nullité : cela est vrai alors même qu'ils seraient signés par des syndiqués de part et d'autre. Toute la question se ramène donc à savoir quelles sont les sanctions des conventions collectives. Or, ces sanctions consistent dans des actions soit collectives, soit individuelles.

Les actions collectives sont celles qui appartiennent au syndicat. Elles sont toujours des actions en exécution sous menace d'astreinte ; elles peuvent être aussi des actions en dommages-intérêts pour inexécution, si le syndicat a subi un préjudice, moral ou pécuniaire. Elles sont dirigées soit contre l'autre syndicat, soit contre les membres de ce syndicat, soit enfin contre les propres membres du syndicat demandeur lui-même. Mais elles ne peuvent être dirigées contre des non-syndiqués.

Les actions individuelles sont celles qui sont données aux syndiqués, et même aux non-syndiqués, s'ils peuvent invoquer une stipulation à leur profit, et qui leur sont données personnellement. Elles seront exercées contre l'autre partie au contrat individuel, et contre le syndicat, auquel celle-ci appartient, à titre de porte-fort ou de caution. Elles pourront être intentées aussi contre chaque syndiqué quelconque, même en dehors de tout contrat individuel entre les deux plaideurs, dans le cas où le syndicat n'agirait pas lui-même,

et à condition qu'ils n'aient pas refusé volontairement d'agir.

Enfin, dans le cas où le contrat individuel serait passé entre deux non-syndiqués, il pourra résulter des circonstances de fait que le contrat collectif ait la valeur d'un usage contractuel.

Ce sont là des sanctions qui assurent suffisamment le respect des conventions collectives. Elles s'expliquent dès à présent et en dehors de toute intervention législative. Car elles ne sont que l'application des principes généraux, d'ailleurs conforme à l'intention des parties et au but par elles poursuivi.

CHAPITRE V

Cessation des conventions collectives

Il résulte de l'objet même des conventions collectives relatives à l'organisation du travail qu'elles rentrent dans la catégorie des conventions dont l'exécution est successive. A la différence des contrats, translatifs d'un droit réel, tels que la vente ou la donation, qui produisent leurs effets immédiatement, les conventions collectives, de même que le louage, le dépôt, le prêt, sont de nature à produire leurs effets pendant un certain temps, à durer pendant une période plus ou moins longue. Leur véritable fin est de régir les contrats de travail individuels à venir pendant un laps de temps plus ou moins étendu. Il y a donc lieu de se demander pour elles, comme pour les autres contrats à exécution successive, comment elles prennent fin.

Il y a lieu à cet égard de distinguer deux hypothèses : celle où la convention collective est à durée indéterminée, c'est-à-dire où les parties ne se sont pas prononcées sur sa durée, et celle où la convention collective est à durée déterminée, c'est-à-dire où les parties lui ont par avance assigné une certaine durée.

Dans le premier cas, la convention est susceptible de prendre fin d'un moment à l'autre, de par la volonté d'une seule des deux parties. Il y a en effet, chaque jour, renouvellement tacite de la convention, et le fait par l'une des parties de résilier le contrat équivaut à un refus de renouveler le contrat. C'est l'application du droit commun, c'est

l'application du principe qui régit à cet égard le contrat individuel du travail, le louage de services. Aussi ne peut-on que repousser un jugement du tribunal des prud'hommes de Marseille, en date du 28 mars 1893, confirmé par le tribunal de commerce de la même ville (1), qui a déclaré nulle une convention collective à durée indéterminée, sous prétexte qu'il y avait là une grave atteinte au principe de la liberté du travail, du commerce et de l'industrie, à raison même de l'indétermination du contrat dans sa durée (2). Mais il y a là une erreur : il y a d'autant moins atteinte à cette liberté que le contrat est susceptible de prendre fin à un moment quelconque, par la seule volonté de l'une des parties, c'est-à-dire par un acte de résiliation unilatérale (3). La seule restriction qu'il est peut-être possible d'apporter à cette faculté de résiliation est d'exiger l'observation d'un certain délai-congé, sous peine de dommages-intérêts (4). On appliquera en somme les mêmes règles qu'en matière de louage de services ou de contrat individuel de travail. Il pourra d'ailleurs se présenter en fait certaines difficultés sur le point de savoir s'il y a eu réellement résiliation du contrat, et l'on pourra se demander, comme à l'égard des contrats individuels, si la grève ou le lock-out sont des causes de rupture du contrat collectif ou n'ont pas seulement pour effet d'en suspendre l'exécution (5).

(1) *Journ. des prud'hommes*, 1893 ; *Off. du travail : Associations professionnelles*, t. II, p. 718-719.

(2) V. dans le même sens, Moissenet, p. 136 et s.

(3) Raynaud, p. 257.

(4) C'est la solution consacrée par le projet de la Société d'Etudes législatives dans son article 43, qui fixe la durée du délai-congé à un mois. Le projet du gouvernement du 2 juillet 1906 décide, au contraire, que, en l'absence de durée préfixée, le contrat sera considéré comme liant les parties pendant un an (art. 14).

(5) V. sur la question, les rapports de M. Perreau à la Société d'Etudes législatives (*Bull.*, 1907, p. 154 et s.), et à l'Association pour la protection

Dans le cas, au contraire, où, par avance, les parties ont assigné elles-mêmes au contrat collectif une certaine durée, le contrat doit produire ses effets pendant toute la durée convenue, sans possibilité de résiliation par volonté unilatérale. Il ne peut prendre fin que d'un commun accord, c'est-à-dire par résiliation consensuelle, quitte peut-être à exiger aussi dans cette hypothèse l'observation d'un certain délai-congé. L'on pourra aussi admettre que, faute de dénonciation du contrat dans ce délai, le contrat continuera à produire ses effets par tacite reconduction pendant une période égale à la période primitivement fixée (1).

La seule difficulté qui puisse se présenter est de savoir s'il n'y a pas une limite à imposer à la durée de la convention. On ne peut admettre en effet que les conventions collectives soient conclues pour de trop longues durées, sans crainte de porter atteinte à la liberté individuelle. L'article 1780 C. civ. ne reconnaît comme valables les contrats individuels que lorsqu'ils sont conclus pour une durée assez brève, sans d'ailleurs qu'il indique de limitation. Il faudra ici suivre le même principe. Les conditions économiques et sociales peuvent se modifier tellement d'une année à l'autre qu'il est inadmissible que les syndicats aient pu se lier indéfiniment ou pour une trop longue période, ce qui pourrait équivaloir à une suppression complète de la liberté du travail. Ce sera d'ailleurs, en l'absence de toute disposition législative, une question d'appréciation, soumise au contrôle souverain des tribunaux. Ce sera à eux de décider

légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 170 et s.). Cf. Pic, *Rev. trim. dr. civ.*, 1903, p. 29 et s.; Wahl, note sous Cass., 4 mai 1904, S. 1906, 1, 497.

(1) Art. 14, projet 2 juillet 1906; art. 45, projet Société Etudes législatives.

Le contrat italien, conclu à Turin en 1906, exige que la dénonciation du contrat ait lieu six mois à l'avance, sinon il sera considéré comme étant renouvelé pour une période égale à la précédente (art. 20).

quand la durée préfixée doit être considérée comme portant atteinte à la liberté des parties. Ils pourront à cet égard s'inspirer de la pratique généralement suivie et admettre comme durée maxima la durée de trois ans (1), ou même peut-être celle de cinq ans, adoptée par le projet de 1906 et par le projet élaboré à la Société d'Etudes législatives (2).

Il ne reste plus que deux observations à présenter. En premier lieu, il ne semble pas que la convention collective puisse prendre fin par la dissolution du syndicat qui l'a conclue. Ce serait encore exagérer la notion de la personnalité-fiction que d'admettre une solution différente, car cela supposerait que les contrats signés par l'être fictif, maintenant disparu, ne peuvent lui survivre. En réalité, ce sont les syndiqués eux-mêmes qui ont conclu le contrat collectif, et ils se sont individuellement engagés à le respecter. Par conséquent, chacun d'eux continue à être lié par le contrat et à pouvoir l'invoquer, autant que la durée fixée n'est pas expirée. La seule conséquence de la dissolution du syndicat sera la disparition de l'organe commun susceptible d'assurer l'exécution du contrat. En dehors de là, le contrat continuera à produire ses effets.

Il en sera de même, et ce sera notre seconde observation, à l'égard des membres du syndicat, qui viendraient à sortir du syndicat, par démission ou par exclusion. On ne saurait décider qu'il suffise à un syndiqué de donner sa démission pour qu'il échappe aux effets de la convention collective. Ce serait diminuer singulièrement l'efficacité et la portée des conventions collectives. Chaque syndiqué doit rester tenu de se conformer au contrat collectif, malgré sa sortie

(1) Contrat de Turin ; Nogaro, p. 21.

(2) C'est aussi la durée qui semble prévaloir dans les pays étrangers, et notamment en Suisse et en Allemagne. V. Raynaud, p. 307 ; Laronge, p. 235.

du syndicat. En adhérant au contrat, il s'est personnellement engagé à le respecter pendant la durée qu'il fixe, il est lié par son engagement ; et il ne peut s'en libérer par un acte de volonté unilatérale. Il restera donc soumis au contrat collectif pendant la durée du contrat, bien qu'il ait cessé de faire partie du syndicat qui l'a signé.

CHAPITRE VI

Etude des projets ou propositions de lois sur les conventions collectives

§ 1^{er}. — Généralités. Projets divers

J'ai déjà eu l'occasion de dire que jusqu'à présent les conventions collectives relatives à l'organisation du travail étaient restées en dehors de notre législation, qui, nulle part, ne les a prévues et nulle part ne les a réglementées. L'on ne saurait prétendre à cet égard que la loi du 21 mars 1884, en assignant comme but aux syndicats professionnels la défense des intérêts professionnels de leurs membres, ait voulu par là reconnaître la validité de ces conventions. C'est voir dans la loi ce qui n'y est pas. Ce qui est certain, c'est qu'aucune disposition légale n'interdit la conclusion de ces accords collectifs entre patrons et ouvriers et qu'elles sont valables, comme rentrant dans la mission conférée aux syndicats (1). J'ai ajouté aussi qu'il n'y avait pas lieu de s'étonner d'un pareil silence de la part de la loi, puisque jusqu'à maintenant le contrat individuel de travail est lui-même resté en dehors de toute réglementation légale. Il n'est pas inutile non plus de remarquer que la plupart des législations étrangères ne s'occupent pas plus des conventions collectives que la législation française. Il y a bien, il est vrai, certains pays où ces conventions ont été l'objet d'une réglementation légale. Il a déjà été dit (2) que la loi belge du

(1) Voyez *supra*, chap. II, p. 64 et s.

(2) Voyez *supra*, p. 61, note 1.

31 mars 1898 sur les unions professionnelles consacrait un article important aux conventions collectives : l'article 40 reconnaît aux unions professionnelles le droit d'agir en justice pour l'exécution des contrats conclus par elles pour leurs membres et en réparation des dommages causés par l'inexécution de ces contrats. De même, une loi genevoise du 26 mars 1904 réglemente d'une manière complète les conventions collectives. De même encore, la loi hollandaise toute récente du 13 juillet 1907 sur le contrat de travail définit le contrat collectif et indique quels sont ses effets sur les contrats individuels (1). Enfin, la législation australienne sur l'arbitrage obligatoire se trouve indirectement amenée à régir les conventions collectives, quoique, par le seul fait qu'il s'agit d'arbitrage, on soit en réalité en dehors du domaine contractuel (2).

La conclusion qui se dégage de cette revue plus que succincte des législations étrangères, c'est que presque partout les conventions collectives sont restées en dehors du domaine légal. Il en est ainsi même dans des pays très industriels, tels que l'Allemagne, où cependant plusieurs lois fort impor-

(1) Voyez p. 193, note 1, et 61, note 1.

(2) Nogaro, p. 31. Il faut signaler aussi la loi espagnole du 3 mars 1904, sur le repos hebdomadaire, qui permet aux associations professionnelles et corporatives, ayant l'existence juridique, de régler, par des accords intervenus entre elles et les patrons, le repos prescrit par la loi et même d'en augmenter la durée. Ces accords ne sont valables, aux termes du règlement rendu pour l'application de cette loi, que si les statuts des associations ou corporations ont été approuvés conformément à la loi. Un décret royal du 26 juin 1907 est venu, en outre, décider que ces accords, pour produire effet, doivent être passés par la majorité absolue des individus, qui, appartenant à la profession qu'ils ont en vue, font partie des associations ou corporations se trouvant dans les conditions prévues par la loi. Aux termes du même décret, s'il n'existe pas d'associations, l'autorité municipale peut convoquer tous les intéressés à l'accord et sanctionner cet accord, s'il exprime la volonté de la majorité, et s'il est fait en présence du comité local des réformes sociales (*Boll. dell' Ufficio del lavoro*, octobre 1907, p. 921).

tantes sont intervenues pour régler certains des rapports qui s'établissent entre le capital et le travail.

Est-ce à dire qu'il y ait lieu de déplorer l'absence de toute réglementation légale ? Beaucoup de personnes le pensent : d'après elles, l'intervention du législateur s'impose, elle s'impose en particulier pour établir une sanction effective des conventions collectives, elle s'impose pour en déterminer la nature juridique. Si le législateur s'obstine à ignorer ces conventions, elles seront destinées à végéter et leur développement, si utile au point de vue social, se trouvera compromis (1).

Il n'est pas sûr que l'avenir des conventions collectives se trouverait compromis par l'absence de toute intervention législative. Sans doute, si l'on pense, comme d'aucuns, que le contrat collectif ne peut rendre de réels services que s'il est obligatoire, il est absolument nécessaire que la loi vienne le réglementer. Actuellement, en effet, il est impossible de considérer comme une obligation pour les patrons et les ouvriers de déterminer les conditions du travail dans des accords collectifs, et d'admettre que le contrat collectif, passé par un syndicat, s'impose même aux non-syndiqués. Mais si on ne pense pas que, tout au moins à notre époque, le contrat collectif obligatoire soit à désirer (2), l'intervention du législateur semble moins s'imposer. C'est ce que j'espère avoir démontré par les chapitres qui précèdent. S'agit-il de reconnaître la validité des conventions collec-

(1) Cf. Raynaud, p. 288 et s. ; Laronze, p. 226 et s. ; Brants, *L'état légal*, etc., p. 221, 224-225 ; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 345. Voyez, dans un sens contraire à toute intervention législative en matière de contrat de travail, Julien Hayem, *Rev. intern. du comm., de l'ind. et de la banque*, 1906, p. 884 et s., 892.

(2) Voyez notamment les observations fort justes présentées par MM. Perreau et Fagnot devant l'Association pour la protection légale des travailleurs : *Le contrat de travail*, p. 49, 52, 106 et s., 128 et s.,

tives ? On a vu que la jurisprudence était aujourd'hui établie dans le sens de leur légalité. S'agit-il d'en fixer la nature et d'en déterminer les effets ? C'est ici que, semble-t-il, l'intervention de la loi paraît le plus désirable, car les tribunaux ne se sont peut-être pas montrés assez hardis, en refusant aux syndicats le droit d'ester en justice pour assurer l'exécution des contrats collectifs. Mais cependant, ici encore, la nécessité d'une loi ne m'apparaît pas : j'ai cru établir, lorsque j'ai étudié les effets des conventions collectives, que dès aujourd'hui les tribunaux pouvaient et devaient reconnaître aux syndicats le droit d'agir en exécution des contrats collectifs par eux passés, et qu'il n'appartenait pas au législateur de créer ce droit de par sa seule volonté, s'il n'avait pas sa justification ailleurs que dans la loi.

En somme, les chapitres qui précèdent ont pu montrer que, même actuellement, en dehors de toute disposition légale, les conventions collectives sont valables et produisent tous les effets que l'on peut désirer leur voir produire, si du moins on entend les maintenir sur le terrain du droit privé et les soustraire à toute idée de réglementation.

Je ne pense donc pas qu'il y ait une nécessité absolue à voir le législateur intervenir en matière de conventions collectives, d'autant plus que bien souvent les institutions nouvelles évoluent et se développent plus librement, en s'adaptant mieux aux nécessités pratiques, lorsqu'elles demeurent en dehors de la loi, toujours plus ou moins arbitraire et plus ou moins rigide. Cependant, il ne faudrait pas pour cela repousser toute intervention législative. D'abord, étant donné que le gouvernement a déposé un projet de loi sur le contrat de travail, il est naturel et juste que ce projet ne laisse pas de côté les conventions collectives, qui sont appelées à jouer

un rôle de jour en jour plus important. Puis, s'il est vrai que la nécessité d'une loi ne semble pas exister, son utilité doit cependant être reconnue. Nous avons eu l'occasion de signaler plusieurs fois certaines questions soulevées par les conventions collectives et dont les solutions auraient besoin d'être précisées par le législateur. Ainsi, il serait désirable que la loi vienne dire à quelles conditions chaque syndiqué pourra se voir opposer le contrat collectif passé par son syndicat; faudra-t-il un mandat spécial de sa part? Aura-t-il le droit de se soustraire à la convention, en démissionnant peu de jours après la conclusion de l'accord?

Ainsi encore, pour que le bureau du syndicat conclue une convention valable, lui faudra-t-il un mandat spécial, ou bien un mandat général conféré par les statuts suffira-t-il? C'est ainsi encore qu'il serait utile que la loi vienne déclarer nul tout contrat individuel qui contreviendrait à la convention collective, et que la sanction des contrats collectifs ne se réduisit pas à n'être, comme aujourd'hui, que des actions en dommages-intérêts.

Enfin, j'ai signalé aussi comme utile l'intervention de la loi, pour déclarer valables les clauses compromissaires insérées dans les contrats collectifs et qui, dans le droit actuel, doivent être tenues pour nulles; et pour fixer la durée des conventions collectives.

On le voit, si l'intervention législative paraît être utile, ce n'est en somme que pour préciser certaines questions de détail. En ce qui concerne la validité des conventions collectives, leur nature juridique, leurs effets généraux et leurs sanctions, la loi ne fera pas œuvre nouvelle, elle ne fera que reconnaître ce qui existe déjà.

Quoi qu'il en soit, on sait que le projet de loi du 2 juillet 1906 et que le projet rédigé à la Société d'Etudes législatives

sur le contrat de travail s'occupent des conventions collectives et contiennent à cet égard une réglementation complète. Nous allons, dans les pages qui suivent, examiner leurs dispositions et indiquer les observations qu'ils nous suggèrent. Mais auparavant, il importe de signaler rapidement certains projets ou propositions de lois qui avaient antérieurement prévu les conventions collectives.

Ce n'est pas en effet en 1906 la première fois qu'on a pensé légiférer sur cette matière. L'on rencontre avant cette époque plusieurs projets qui y sont relatifs. Je ne signalerai d'ailleurs que ceux qui ont réellement eu pour objet les conventions collectives. Il y en a plusieurs en effet que l'on indique souvent (1) comme ayant prévu ces conventions et qui, en réalité, ne s'y rapportent pas du tout (2).

Le premier projet que l'on trouve est la proposition de loi déposée par M. Lockroy en 1876 et relative à l'organisation et au fonctionnement des Chambres syndicales, patronales

(1) Voy. notamment Raynaud, p. 329 et s. ; Millerand, *La grève et l'organisation ouvrière*, p. 13 et s.

(2) Ainsi, on prétend trouver dans une proposition de M. Basly, en date du 22 octobre 1901, une proposition relative aux conventions collectives (V. Raynaud, p. 327). Cette proposition, ayant pour but d'établir un salaire minimum dans l'industrie minière, décide que ce salaire sera fixé par des commissions mixtes composées pour un tiers par des délégués des exploitants, et pour deux tiers par des représentants ouvriers désignés en assemblée générale. Si l'on se reporte aux observations que j'ai présentées p. 88 et s., et 158, on reconnaîtra qu'il n'y avait pas dans le salaire minimum ainsi fixé une convention collective. Non seulement la convention n'est pas signée par des collectivités organisées ; mais il ressort des dispositions du projet qu'il y aurait là réglementation administrative et non pas réglementation contractuelle. En effet, l'article 3 dispose que ce sont les préfets qui sont chargés de l'exécution de la loi et de la convocation des délégués ; et surtout, la sanction établie par la loi est une sanction pénale, une amende contre tout chef d'exploitation qui n'aura pas respecté le salaire minimum. En somme, le législateur, au lieu de fixer lui-même le salaire minimum, le ferait fixer par des délégués ouvriers et patronaux, qui joueraient en quelque sorte un rôle officiel. Comment parler dès lors de *contrat* collectif ? Ainsi encore, on cite quelquefois le décret du 17 sept. 1900 (*J. off.* du 18), qui a créé les conseils de travail (Raynaud, p. 337). Mais ce décret se borne à dire que la mission de ces conseils

et ouvrières (1). Cette proposition contenait un article 4 intéressant, aux termes duquel « les syndicats d'une même industrie, composés, l'un de patrons, l'autre d'ouvriers, pourront conclure entre eux des conventions ayant pour objet de régler les rapports professionnels des membres d'un syndicat avec ceux de l'autre. Ces conventions auront force de contrats et engageront tous les membres des sociétés contractantes pour la durée stipulée ». Et le même article fixait une durée maxima de cinq ans à ces conventions intersyndicales. C'était bien là reconnaître la validité des conventions collectives. Mais la proposition Lockroy ne fut jamais votée.

La proposition de loi que M. Goblet déposa le 26 novembre 1895 (2), et qui était relative au louage d'ouvrage, devait s'appliquer, dans la pensée de son auteur, telle qu'elle résulte de l'exposé des motifs, aussi bien aux conventions passées par les syndicats qu'aux contrats individuels. Elle exigeait

sera « de faciliter les accords syndicaux et les conventions générales entre ces intéressés (patrons et ouvriers) ». Il y a bien là une allusion certaine aux conventions collectives. Mais c'est tout. Ainsi enfin, on donne encore comme exemple de proposition de loi sur le contrat collectif la proposition Mille-
rand, sur la grève et l'arbitrage obligatoires (v. Raynaud, p. 338 et s.; Mille-
rand, *loc. cit.*). Ici encore, il n'y a pas, à mon avis, de contrat collectif. On voit d'abord un contrat collectif dans le contrat passé entre le patron et ses ouvriers, à leur entrée à l'usine, et par lequel les uns et les autres décident de recourir à l'arbitrage, si quelque différend vient à surgir entre eux. On en voit ensuite un autre dans la sentence arbitrale ultérieurement rendue. Mais il y a là une double erreur. D'abord, parler de sentence arbitrale, véritable jugement, c'est écarter toute idée de *contrat*. Puis, comment peut-on voir un contrat collectif dans le contrat signé par les ouvriers à leur entrée à l'usine? Aux termes de l'article 1^{er}, le contrat consiste en ceci : à l'entrée de chaque ouvrier nouvellement embauché, on lui fait connaître si l'établissement est soumis à la présente loi sur l'arbitrage obligatoire ; si oui, l'ouvrier qui consent à être embauché s'y soumet lui-même. A la vérité, il n'y a pas là autre chose qu'un contrat individuel. Et ce ne peut être que par une erreur manifeste qu'on parle de contrat collectif. C'est, en réalité, voir des conventions collectives partout et toujours, même en dehors de toute vraisemblance.

(1) *Journ. offic.*, 1876, p. 5600, ann. 270.

(2) *Journ. offic.*, 1895, ann. 1627.

la rédaction d'un écrit, qui devait déterminer la durée du contrat, le salaire, les conditions de paiement, etc... La durée du contrat ne pouvait être inférieure à une année. Il semble donc qu'il y avait là une réglementation d'ensemble, non seulement des contrats individuels, mais des conventions collectives. Il n'est cependant pas sûr que l'auteur de la proposition ait eu en vue les véritables conventions collectives et qu'il ne se soit pas trompé sur leur véritable nature. L'article 1^{er} parle en effet seulement, à côté des contrats conclus directement par chaque ouvrier, des « embauchages... *par l'intermédiaire des syndicats* ». Il paraît résulter de là que, en réalité, le projet ne s'appliquait pas aux conventions collectives, qui ne sont pas des contrats d'embauchage, mais aux contrats de travail conclus par l'intermédiaire des syndicats, faisant en somme office de bureau de placement.

Le projet de loi de M. Vaillant sur les syndicats professionnels, en date du 26 janvier 1903 (1), fait une allusion rapide aux contrats collectifs dans son article 6, où il est dit que les contestations relatives aux contrats collectifs ou individuels seront jugées sans appel par les conseils de prud'hommes. C'est implicitement reconnaître la validité de ces conventions.

Enfin, la proposition de loi sur les syndicats professionnels, déposée par M. l'abbé Lemire en juillet 1902 et par lui reprise le 5 novembre 1906 (2), reconnaît, dans son article 6, aux syndicats le droit de conclure « des contrats collectifs relatifs aux conditions du travail, d'en poursuivre l'exécution et d'obtenir des dommages-intérêts, au cas d'inexécution de ces contrats ». Le même article stipule que les syndicats « peuvent, en toute matière professionnelle, exercer les actions

(1) *Journ. offic.*, Doc. parl., Chambre, S. O., 1903, p. 93, ann. 703.

(2) *Journ. offic.*, Doc. parlem., Chambre, S. E., 1907, ann. 380, p. 67 et s.

individuelles appartenant à leurs membres, nonobstant toute renonciation antérieure à la naissance de l'action ».

§ 2. — *Projet du 2 juillet 1906*

Ainsi que l'on peut en juger par ce qui précède, aucun de ces projets n'établissait de réglementation complète des conventions collectives. Les dispositions qui y font allusion se bornaient à en admettre la validité. Seule la proposition Lemire cherche à en assurer l'exécution. Le projet du 2 juillet 1906 est donc le premier à soumettre ces conventions à une réglementation d'ensemble. Nous allons l'examiner maintenant, aussi brièvement qu'il est possible, car nous avons déjà eu plusieurs fois l'occasion de signaler quelques-unes de ces dispositions et de dire ce que nous en pensions. Nous le comparerons du reste au texte rédigé par la Société d'Études législatives. Il a fait l'objet de deux rapports de M. Perreau : l'un au Congrès de la Fédération des industriels de 1907 (1) ; l'autre à l'Association pour la protection légale des travailleurs, le 18 janvier 1907 (2), lequel rapport a été l'objet d'une intéressante discussion. Il ne faut pas oublier le rapport de M. Colson sur le projet de la Société d'Études législatives (3), qui mérite d'être rapproché des précédents, attendu que le projet du Gouvernement et celui de cette Société se rapprochent sur beaucoup de points.

Pour étudier les différentes dispositions de ces projets, je reprendrai le plan précédemment suivi et je m'occuperai

(1) *Revue critique*, 1907, p. 342 et s.

(2) *Le contrat de travail* (rapports de MM. Perreau et Fagnot à l'Association), p. 28 et s. V. aussi, sur le projet de 1906, les observations présentées par M. Julien Hayem à la Société d'Économie politique, le 5 décembre 1906 (*Rev. intern. du comm., de l'ind. et de la banque*, 1906, p. 897 et s.), et la note de M. Raynaud au *Bull. de la Société d'Études législ.*, 1907, p. 421 et s.

(3) *Bulletin* de la Société, 1907, p. 180 et s.

successivement : 1° des conditions de validité des conventions collectives ; 2° de leur nature juridique et de leurs effets ; 3° de leur cessation.

A. *Conditions de validité des conventions collectives.* —

Les conventions collectives, qui, d'après l'article 21, peuvent être conclues entre « tous ceux que peut lier un contrat de travail », sont soumises par le projet, quant à leur validité, à des conditions de fond et à des conditions de forme.

En ce qui concerne les conditions de forme, qui sont les plus simples, l'article 13 exige un écrit. Cet écrit doit être déposé, à *peine de nullité*, au secrétariat du conseil des prud'hommes, ou, à défaut de conseil, au greffe de la justice de paix du lieu où la convention a été passée. Tout requérant pourra en obtenir communication gratuitement et les intéressés pourront en obtenir des copies certifiées, à leurs frais. Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente et à frais communs.

L'article 46 du projet de la Société d'Etudes législatives exige aussi la rédaction d'un écrit, mais non pas à peine de nullité. A cet égard, le projet du Gouvernement est préférable, car on ne saurait admettre qu'en l'absence d'écrit on puisse être autorisé à faire la preuve de la convention par l'aveu ou le serment, étant donné le grand nombre d'intéressés. Le même article 46 exige le dépôt au Conseil de prud'hommes ou à la justice de paix et permet à tout intéressé de prendre communication de la convention.

Il n'y a rien à dire au sujet de ces conditions de formes. Elles se justifient par elles-mêmes (1).

Les conditions de fond se rattachent à trois ordres d'idées : à l'objet, à la capacité, au pouvoir.

(1) Colson, *op. cit.*, p. 187.

a) *Objet.* — L'objet des conventions collectives est nettement déterminé par l'article 12, § 2, aux termes duquel ces conventions « déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions ». Cf. l'art. 45 Société d'Etudes législatives. C'est là en effet l'objet essentiel des conventions collectives. Il suffira de se reporter aux développements que nous avons consacrés à leur définition.

Le projet de la Société d'Etudes législatives contient deux dispositions qu'il est regrettable de ne pas voir figurer dans le projet gouvernemental. L'article 55 d'abord reconnaît formellement la validité des clauses compromissaires qui seraient insérées dans les conventions et relatives aux différends que leur exécution pourrait faire naître. J'ai dit plus haut (4) qu'actuellement ces clauses me paraissaient nulles, et leur nullité ne peut être levée que par un texte de loi. Or, il serait très utile qu'il en fût ainsi et que les parties au contrat collectif puissent s'engager par avance à soumettre à des arbitres leurs différends. Il y a, à cet égard, une lacune regrettable dans le projet du Gouvernement.

L'autre disposition, à laquelle il a été fait allusion, est l'article 51. Cet article a pour objet de permettre aux parties à la convention collective de convenir qu'il pourra être inséré dans les contrats individuels certaines clauses qui, normalement, seraient nulles. Lorsque la Société d'Etudes législatives discuta les dispositions de son projet relatives au contenu et aux effets du contrat de travail, certains membres firent remarquer que beaucoup trop de ces dispositions ne souffraient pas de convention contraire.

1. P. 83 et s.

On a pensé qu'il y avait là une exagération et une atteinte à la liberté des contractants. Aussi, pour établir une sorte de transaction entre les partisans de la nullité sans possibilité de clause contraire et ceux d'une plus grande liberté pour les parties, certains membres proposèrent d'admettre des dérogations aux dispositions légales, ou plutôt à certaines dispositions légales, mais seulement dans le cas où ces dérogations seraient autorisées par une convention collective. On a très justement fait remarquer en effet que, du moment où ces dérogations étaient consenties dans un accord collectif, c'est qu'elles convenaient à la majorité des intéressés. Il n'était plus à craindre qu'un patron abusât de la faiblesse d'un ouvrier isolé : puisque ce n'était pas avec un ouvrier qu'il discutait les conditions du travail, mais bien avec un groupement plus ou moins important et plus ou moins puissant. L'égalité dans la discussion était rétablie (1). Voilà pourquoi l'article 51 autorise la dérogation à certaines dispositions prohibitives ou impératives, à condition qu'elles aient été prévues dans une convention collective préalable. Il suffira de se reporter au texte pour voir quelles sont ces dispositions auxquelles il sera permis de déroger. Leur détermination sera d'ailleurs toujours plus ou moins arbitraire. En tous cas, il me paraît qu'il eût été désirable que le projet du 2 juillet 1906 contint une disposition analogue audit article 51.

Avant d'en finir avec l'objet des conventions collectives, on pourra remarquer que cet objet, tel qu'il est défini par le projet, est très large : ce sont toutes les conditions du travail ; aussi pourra-t-il varier suivant les contrats, et la liberté des parties sera très grande. On pourra se reporter

(1) Voy. les observations de M. A. Colin, au *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 164, et le rapport de M. Colson, *ibid.*, p. 199 et s.

utilement à notre chapitre sur les conditions de validité des conventions collectives (§ 2).

b) Capacité. — La capacité, telle que je l'ai antérieurement définie, est l'aptitude pour un groupement d'employeurs ou d'employés de signer une convention collective. On se rappelle que j'ai défendu une opinion d'après laquelle, pour qu'une convention relative à l'organisation du travail fût véritablement collective, il fallait que la collectivité, qui y est partie, fût une collectivité organisée, c'est-à-dire personnifiée, c'est-à-dire encore à durée permanente. Suivant moi, ne sont pas en particulier des conventions collectives celles qui sont signées par un comité de grève, représentant les ouvriers de plusieurs usines, ou par les ouvriers d'une usine avec leur patron. Il n'y a là qu'un ensemble de conventions individuelles, dont l'exécution ne peut être assurée par un organe collectif et permanent.

Tel n'a pas été le sentiment de la Société d'Etudes législatives ni du Gouvernement. L'article 12 du projet considère en effet comme conventions collectives toutes celles qui sont conclues « entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres ». La formule est très générale, puisqu'elle comprend tout groupement quelconque ; et l'on a pu très justement faire remarquer (1), à l'Association pour la protection légale des travailleurs, que l'on pourrait en particulier considérer comme un contrat collectif le contrat d'usine. La même généralité se retrouve dans l'article 45 du projet de la Société d'Etudes législatives.

Malgré l'autorité qu'il faut reconnaître à ces deux textes, je persiste à penser que la formule employée est beaucoup

(1) Voy. les observations de MM. Millerand et Fontaine (*Le contrat de travail*, p. 65 et s., 73).

trop large. Il y a même ceci de vraiment étrange dans le texte du Gouvernement qu'il passe absolument sous silence les conventions conclues par les syndicats *patronaux*. Il semble, d'après lui, qu'il n'y ait de véritables conventions collectives que celles qui sont passées par *un ou plusieurs employeurs* (1). A cet égard, le texte de la Société d'Etudes législatives ne contient pas le même oubli.

Ce n'est, d'ailleurs, pas qu'il faudrait modifier beaucoup le texte. Il est à remarquer, en effet, qu'une convention peut n'être collective que du côté ouvrier : c'est un syndicat qui passe une convention de ce genre avec un ou plusieurs patrons. On ne saurait donc supprimer du texte les mots « un ou plusieurs employeurs ». Mais, où le texte me paraît sujet à critique, c'est lorsqu'il considère, ainsi d'ailleurs que celui de la Société d'Etudes législatives, comme collectives du côté ouvrier les conventions signées par un groupement quelconque et collectives du côté patronal celles passées par un groupement quelconque. Ce serait une exagération, il est vrai, que d'exiger que le groupement fût un syndicat : car il est possible que l'avenir nous fasse connaître d'autres groupements professionnels que les syndicats. Ce serait, par conséquent, restreindre par avance le domaine d'application des conventions collectives. Mais il faudrait, me semble-t-il, exiger que le groupement quelconque, appelé à passer une convention collective, fût un groupement organisé et personnifié.

Je ne puis, à cet égard, mieux faire que renvoyer aux pages où j'ai développé la même thèse (2), tout en faisant observer à nouveau que la question n'a pas seulement un intérêt théorique. C'est ce qui résulte du projet du 2 juillet

(1) Voy. aussi la loi hollandaise du 13 juillet 1907, *supra*, p. 91, note 1.

(2) Voy. *supra*, p. 88 et s.

1906 lui-même, lorsqu'il détermine les effets ou plutôt les sanctions des conventions collectives. Les effets particuliers que produisent les conventions collectives et qui les différencient des conventions individuelles, ne peuvent se produire que si le groupement qui les signe est un groupement organisé. Sans doute, si un patron promet à ses ouvriers de ne pas dépasser, pendant une période déterminée, un certain minimum de salaire ou un certain maximum d'heures de travail, il ne pourra ensuite revenir sur sa promesse, et, s'il venait à manquer à ses engagements, ses ouvriers se mettraient légitimement en grève et l'actionneraient en dommages-intérêts, et le patron ne pourrait les renvoyer pour cause de rupture du contrat de travail, le renvoi de ses ouvriers n'étant pas justifié (art. 1780 C. civ.). Mais cela provient uniquement de ce qu'il s'est engagé vis-à-vis de chacun de ses ouvriers. Les choses seraient les mêmes, s'il n'employait qu'un ouvrier et lui avait fait la même promesse. Les effets propres aux conventions collectives ne se produiront pas : aucun groupement ne pourra agir contre le patron, et, au cas inverse où ce seraient les ouvriers qui manqueraient à leur promesse, le patron n'aurait aucun recours contre un patrimoine collectif, il serait réduit à une action contre l'ouvrier seul, c'est-à-dire exposé à l'insolvabilité de celui-ci. De même, si le patron s'est engagé à respecter les conditions de travail établies de concert même vis-à-vis de tiers, et s'il manque à cet engagement, qui pourra agir contre lui ? Les ouvriers individuellement ? Mais oseront-ils, et l'intérêt de chacun sera-t-il appréciable ? Inversement, si les ouvriers ont promis de n'accepter de travail nulle part à des conditions inférieures et qu'ils ne tiennent pas leur promesse, quelle sera la garantie du patron ?

On le voit ; ce qui me paraît devoir faire écarter ces conven-

tions du domaine des conventions collectives, c'est l'absence de tout effet différent des effets d'un contrat individuel. Et l'article 20 du projet de 1906 est obligé de se rendre à l'évidence : lorsqu'il parle des actions en exécution du contrat collectif, il ne fait allusion qu'aux conventions signées par des syndicats. De même l'article 19 ne parle que des obligations assumées par les *syndicats*. V. aussi l'article 15. Cf. les articles correspondants du projet de la Société d'Etudes législatives : art. 48, 52, 53 et 54.

Je ferai remarquer que ces textes, en ne parlant que des conventions syndicales, ont le tort d'être trop restrictifs. Il eût été préférable d'employer, à côté du mot « syndicat », l'expression « ou tout groupement quelconque », en précisant cependant que ce groupement devrait être organisé (1).

Il est vrai qu'on pourrait objecter que le projet a eu raison de viser aussi les conventions passées par un groupement inorganisé. Sans doute, les effets propres aux conventions collectives ne se produiront pas. Mais il était utile de mentionner ces conventions, pour en reconnaître la validité, exiger un écrit, en fixer la durée, déterminer les obligations du patron. On pourra répondre qu'il était inutile qu'un texte de loi vînt en reconnaître la validité : n'étant au fond que des conventions individuelles, elles étaient certainement valables. Puis, pourquoi exiger un écrit, en déterminer la durée maxima, en fixer les obligations, puisqu'il résulte de ce qui a été dit ci-dessus que chaque partie pourrait impunément violer les dispositions légales ?

En résumé, je pense que le projet serait plus conforme à la réalité des choses, en ne considérant comme collectives que les conventions signées par des groupements organisés et doués de la personnalité morale.

(1) Voy. *supra*, p. 94.

c) *Pouvoir*. — Il reste, comme dernière condition de validité à prévoir, la question du pouvoir nécessaire pour signer une convention collective. Je rappelle que cette question se dédouble, et qu'on peut se demander d'abord s'il est nécessaire que les représentants de la collectivité partie au contrat aient reçu un mandat spécial à l'effet de conclure la convention ou s'il ne suffit pas d'un mandat général donné au préalable par les statuts, puis, dans le cas où ce mandat spécial serait exigé, s'il doit émaner de tous les individus groupés pour leur être opposable ou s'il ne suffit pas qu'il ait été donné par la majorité d'entre eux.

Or, sur cette question du pouvoir nécessaire pour passer une convention collective, on trouve deux solutions absolument différentes dans le projet du gouvernement et dans celui de la Société d'Etudes législatives. Et c'est aussi l'une de celles qui ont donné lieu à la plus vive discussion devant l'Association pour la protection légale des travailleurs, et devant la Commission de la Société d'Etudes législatives.

L'article 12 du projet du Gouvernement dit que les conventions collectives peuvent être conclues par les représentants des patrons et des ouvriers, « *spécialement* mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé ». Et l'article 15 considère comme liés par la convention, c'est-à-dire comme ayant donné mandat, les employés ou employeurs qui sont, lors de la conclusion du contrat, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention. On n'exige donc pas de mandat individuel de la part de chaque membre : le seul fait qu'on est affilié au syndicat rend opposable la convention collective.

On a très vivement critiqué ces dispositions (1). On leur

(1) Voy. les rapports de M. Perreau au Congrès de la Fédération des industriels (*Rev. critique*, 1907, p. 348 et s.), et à l'Association pour la pro-

a reproché d'être très dangereuses pour la liberté individuelle de chaque membre. Il faut remarquer en effet, a-t-on dit, que l'article 14 permet de conclure des conventions collectives pour une durée de cinq ans. Or, les syndiqués, pourront, sans avoir été consultés, se trouver pour cinq ans, liés par une convention qui leur sera défavorable. Il résulte du texte proposé que le syndicat peut, soit à raison de sa nature juridique, soit à raison d'un mandat général conféré aux administrateurs dans les statuts, signer une convention collective, sans que ses membres aient été consultés et sans qu'ils puissent se dérober aux obligations du contrat, celui-ci une fois conclu. Sans doute, cela n'aura pas de graves conséquences, lorsqu'il s'agira des ouvriers : on ne sait jamais exactement qui fait partie du syndicat, les listes des membres sont fort négligées, et il sera souvent difficile de savoir à qui exactement le contrat s'applique. Et pour ceux-là mêmes dont on aurait la preuve qu'ils font partie du syndicat, le fait qu'ils ont été engagés en l'absence de tout consentement de leur part ne peut leur nuire beaucoup : ils pourront se retirer du syndicat, et leur insolvabilité ou la difficulté de les poursuivre fera qu'ils seront à l'abri de toute action judiciaire. Mais il en va différemment des syndicats patronaux. En général, leur organisation est mieux constituée : les listes des membres sont régulièrement tenues, et il est toujours facile de savoir qui en fait partie lors de la passation du contrat collectif. D'autre part, les patrons seront toujours exposés à des poursuites judiciaires, s'ils ne tiennent pas leurs engagements : ils sont solvables et ils ne changent pas leur domicile commercial à tout moment. Or, c'est là ce qui va rendre très dangereuses pour eux les dispositions

tection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 33 et s., 69 et 70, 78 et s., 89). Cf. Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 188 et s.

précitées. Il suffira que le bureau du syndicat, c'est-à-dire une minorité, décide de conclure une convention collective, pour que tous les membres du syndicat soient liés. Que va-t-il arriver ? Une véritable concurrence déloyale. Le bureau, pour nuire à certains syndiqués, pourra stipuler des conditions de travail qui leur sont nettement défavorables. Il pourra y avoir là un moyen de conduire à la ruine les petits patrons, membres du syndicat, auxquels la médiocrité de leur exploitation ne permet pas d'accepter des conditions aussi onéreuses.

On a encore fait remarquer que, si le fait seul de figurer sur une liste syndicale rend opposable la convention collective, il peut s'ensuivre d'autres conséquences dangereuses. Il a été déjà dit que, dans les syndicats ouvriers, les listes des membres étaient irrégulièrement tenues : il est d'anciens syndiqués qui y figurent encore, bien qu'ils soient sortis depuis longtemps du syndicat. Or, avec le système du projet de 1906, on pourra être amené à des complications nombreuses et surtout à de très grandes difficultés de preuves, lorsqu'il s'agira de savoir qui faisait partie du syndicat au moment où la convention a été signée, c'est-à-dire à qui elle va être opposable.

C'est pour éviter tous ces inconvénients et protéger plus efficacement la liberté individuelle, que la Société d'Etudes législatives a cru devoir adopter une autre solution. Aux termes de l'article 48 de son projet, indépendamment de ceux qui plus tard adhéreront au syndicat, on doit considérer comme engagés par la convention collective d'abord tous ceux qui ont donné un mandat individuel et écrit de traiter en leur nom ; puis ceux qui faisaient partie du syndicat ou de la collectivité lors de la signature du contrat, s'ils ne se sont pas retirés du syndicat ou de la collectivité, dans les

quatorze jours du dépôt de la convention au conseil des prud'hommes ou à la justice de paix, par une démission donnée de bonne foi et notifiée au greffe de la justice de paix ou au secrétariat du conseil des prud'hommes. Le texte ajoute que, si un mandat spécial a été donné aux négociateurs, le délai pour se retirer est de trois jours à dater du dépôt de la délibération qui a conféré le mandat au conseil de prud'hommes ou à la justice de paix. Et toute renonciation au droit de se retirer du syndicat dans les quatorze jours ou les trois jours, serait nulle et non avenue (art. 49, § 3).

Ainsi donc, d'après cet article 48, on n'exige pas que les représentants reçoivent un mandat spécial. Mais on réserve à chaque syndiqué le droit d'échapper à la convention en sortant du syndicat dans les quatorze jours. Ce délai est réduit à trois jours et a pour point de départ le jour de la délibération, dans le cas où un mandat spécial aurait été cependant conféré. On respecte ainsi, dit-on, la liberté individuelle. Sans doute, même avec ce système, le manque d'organisation stable des syndicats ouvriers pourra encore donner lieu à des difficultés : on saura qui n'est pas lié par la convention, on ne saura pas exactement qui est lié. Mais, du moment où on réserve à chacun le droit de se retirer, il y aura une présomption très juste, en vertu de laquelle tous ceux qui figureront sur les listes syndicales devront être engagés par la convention.

Le projet de la Société d'Etudes législatives a lui-même été critiqué. On a dit (1) que la faculté pour chaque syndiqué de se retirer du syndicat pour n'être pas soumis à la convention collective, dans les quatorze jours, devait compromettre gravement l'avenir du contrat collectif.

(1) Jay, *Le contrat de travail*, p. 61 à 63.

Et ce serait même « la négation de l'organisation ouvrière elle-même », puisqu'un syndicat ne pourrait plus discuter les conditions du travail avec le ou les patrons, sans craindre pendant quatorze jours de voir ses membres démissionner pour se soustraire aux engagements nés du contrat.

On lui a encore reproché (1) de rendre incertain pendant quatorze jours le nombre des adhérents à la convention collective. Jusqu'à l'expiration de ce délai, chaque membre réservera son adhésion, craignant de voir les autres, qui sont ses concurrents, se soustraire à la convention, alors qu'il eût donné son consentement, s'il eût été certain que tous les syndiqués y seraient soumis. Enfin, le système précédent facilite les fraudes (2). Un usinier pourra très bien faire croire à ses collègues qu'il va accepter le contrat; puis, au dernier moment, et sans que les autres puissent échapper aux engagements nés de ce contrat, il déclarera ne pas y adhérer et donnera sa démission, en usant de la faculté que lui réserve l'article 48 précité.

A vrai dire, ces arguments ne sont pas très convaincants, et il serait facile d'y répondre (3).

A mon sens, on s'est absolument trompé en reprochant au projet du Gouvernement de permettre que les syndiqués fussent engagés, sans avoir été consultés, et d'autoriser le mandat général conféré par les statuts syndicaux. Sans doute, s'il n'y avait que l'article 15, ce reproche serait exact, puisque ce texte se borne à dire qu'il suffit de faire partie du syndicat au moment où le contrat est signé pour en être tenu. Et même, comme il admet en même temps des déro-

(1) Cf. Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 192.

(2) Colson, *ibid.*, p. 193; Perreau, *Rev. crit.*, 1907, p. 349. Cf. Raynaud, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 426.

(3) V. notamment Colson et Perreau, *loc. cit.*

gations à ce principe, dérogations contenues soit dans les statuts syndicaux, soit dans la convention collective elle-même, il semble bien résulter de là qu'il reconnaît la possibilité, pour les administrateurs du syndicat, d'engager les membres actuels sans les avoir au préalable consultés. Mais il ne faut pas oublier que l'article 12 exige que les représentants des patrons et des ouvriers soient *spécialement mandatés*, soit dans la forme prévue par les statuts, soit dans toute autre forme. Du moment où un mandat spécial est nécessaire, on ne peut dire que le bureau du syndicat pourra engager les syndiqués sans les avoir consultés. On ne peut prétendre non plus que les statuts pourront conférer aux administrateurs un mandat général : en disant que le mandat sera donné dans la forme prévue par les statuts, le texte n'en exige pas moins que le mandat soit spécial, et cela ne veut pas dire que les statuts soient susceptibles de contenir un mandat général. La nécessité de consulter au préalable les membres du syndicat, sinon la subordination de la validité du contrat à une ratification postérieure : telle a été la pensée du Gouvernement. C'est ce qui a été formellement déclaré par M. A. Fontaine à l'Association pour la protection légale des travailleurs (1). Et c'est précisément parce qu'il n'exige pas un mandat spécial que le projet de la Société d'Etudes législatives s'est vu obligé de permettre à chaque syndiqué de se retirer pendant un délai de quatorze jours pour ne pas être soumis à la convention qu'il a désapprouvée.

Mais ce n'est pas à dire que le projet du Gouvernement soit parfait : loin de là. On peut d'abord lui reprocher une certaine obscurité, provenant de ce que l'article 15 semble

(1) *Le contrat de travail*, p. 75.

bien déroger à l'article 12, en ce qui concerne la nécessité d'un mandat spécial. L'on comprend que certaines personnes se soient méprises sur la solution consacrée par le projet. Et, s'il n'y avait eu les déclarations formelles de M. Fontaine, on pourrait douter de la nécessité d'un mandat spécial et penser que l'article 15 vient faire brèche à l'article 12. Le texte a donc besoin d'être précisé : car peu importe la pensée qu'a eue le Gouvernement, rien n'empêchera plus tard les tribunaux de la méconnaître et d'interpréter le texte comme ils le voudront. Les déclarations qui pourront être faites au Parlement à cet égard ne seront pas d'un grand poids : car les déclarations de ce genre ne s'imposent jamais à l'interprétation judiciaire.

Ensuite et surtout, ce que l'on peut reprocher très vivement au projet de 1906, c'est que, s'il exige un mandat spécial, ce qui ne peut qu'être approuvé, il oublie totalement de dire à quelles conditions ce mandat sera valablement conféré, en particulier par qui il devra être donné. Toute la question, on le sait, est de savoir si on respectera les droits individuels de chaque syndiqué. Or, on peut se demander si, étant donnée l'imprécision du texte du projet, il suffira que quelques membres seulement aient conféré aux administrateurs le mandat de conclure une convention collective pour que tous les membres du syndicat se trouvent par là même et dès maintenant engagés par la convention. On peut se demander aussi si la majorité pourra faire la loi à la minorité, s'il suffira que, dans une assemblée générale préalablement tenue, la moitié des voix plus une se prononce pour la convention à conclure, pour que les opposants ne puissent se soustraire par aucun moyen à l'application de cette convention. Ne serait-il pas préférable d'exiger une majorité spéciale, une majorité analogue à celle que la loi

exige en matière de sociétés ou en matière de concordat de faillite ? A cet égard, le projet du Gouvernement est absolument muet. Et il est à craindre que quelques meneurs, se faisant conférer un mandat par quelques complices, ne puissent, de leur seule volonté, engager les syndiqués et les soumettre à des conditions défavorables. On l'a remarqué (1), s'il en était ainsi, ce serait compromettre gravement l'avenir syndical. Quel patron, quel ouvrier, consentirait à s'affilier à un syndicat, alors qu'il pourrait toujours craindre qu'un jour ou l'autre il soit engagé dans les liens d'une convention collective, qu'il n'a jamais consentie et qu'il désapprouve même ?

Lorsque j'ai étudié les effets des conventions collectives, j'ai dit qu'en réalité ce n'était pas un être moral qui s'engageait, mais les membres de la collectivité elle-même, et j'ai constaté que l'un des effets de ces conventions était de faire naître à côté de l'engagement collectif de respecter le contrat, un engagement personnel de chaque membre de s'y conformer. C'est précisément parce qu'un engagement personnel en résulte, qu'il faut nettement déterminer à quelles conditions le mandat de conclure un traité collectif sera valablement donné.

En d'autres termes, ce que l'on peut reprocher, outre son ambiguïté, au projet du Gouvernement, ce n'est pas d'autoriser les représentants des collectivités patronales et ouvrières à conclure une convention collective en vertu d'un mandat général et sans consultation préalable des membres de ces collectivités. C'est de ne pas dire qui doit être consulté, par qui le mandat doit être conféré.

(1) Observations de M. Perreau à l'Association pour la protection légale des travailleurs (*Le contrat de travail*, p. 71).

Je crois que le système le meilleur serait le suivant. Il serait bon, conformément à l'article 12, d'exiger un mandat spécial. On ne peut reconnaître la validité d'un mandat général donné une fois pour toutes par les statuts : un semblable mandat serait nul, car comment pourrait-on admettre que les syndiqués puissent consentir par avance à se trouver engagés par tous les contrats collectifs qu'il plaira, dans cinq, dix ou vingt ans, aux administrateurs de conclure ? Il y aurait là une renonciation profondément immorale aux droits individuels.

Tel serait le principe : nécessité d'un mandat spécial. Mais il peut arriver en fait qu'il soit difficile d'obtenir un mandat préalable. Il y a grève, et il est important d'agir au plus vite et de profiter des événements : la nécessité d'un mandat préalable pourrait occasionner des retards regrettables. Aussi, *par exception*, devrait-il être admis que, sans mandat, le bureau syndical puisse signer une convention collective. Mais, et ceci est fort important, cette convention ne serait que provisoire, elle ne serait valable qu'*ad referendum*. Pour qu'elle produisit ses effets et devint définitive, il faudrait qu'elle fût ratifiée par les syndiqués eux-mêmes.

Donc, nécessité d'un mandat préalable ou d'une ratification ultérieure. Mais comment sera donné ce mandat, comment cette ratification interviendra-t-elle ? C'est ici que vont apparaître les mesures de protection individuelle. Comme dans tout groupement, il y aura lieu de réunir une assemblée générale, qui sera appelée à délibérer sur le mandat à donner aux administrateurs ou la ratification de la convention antérieurement signée. Peut-être, pour plus de sécurité, serait-il nécessaire d'exiger une convocation individuelle de chaque membre syndiqué. Ce serait obliger les syndicats à tenir des listes exactes de leurs adhérents.

En tous cas, il faudrait que la convocation, si elle est générale, soit suffisamment rendue publique, pour que l'on puisse considérer chaque membre comme l'ayant connue.

L'assemblée générale se réunit. Alors, de deux choses l'une. Ou bien la majorité refuse de conférer le mandat ou d'approuver le contrat conclu : la convention collective n'existera pas. Ou bien la majorité consent à donner mandat ou à approuver le traité. Dans ce cas, il faudrait reconnaître aux membres de la minorité le droit de se soustraire à la convention collective, en donnant immédiatement leur démission. Sinon, à quoi aboutirait-on ? A ceci : c'est que la minorité pourrait sortir du syndicat, droit reconnu par la loi du 21 mars 1884. Et cependant elle serait tenue de respecter un contrat, non seulement signé par un syndicat auquel elle n'appartient plus, mais surtout qu'elle a désapprouvé ! Il faut donc reconnaître à la minorité le droit de se soustraire à la convention collective. Seulement, la démission doit être immédiate. Sinon, si elle n'intervient pas aussitôt, on devra considérer les opposants comme s'étant ralliés à la majorité. On pourrait établir un délai de vingt-quatre heures.

Quant aux syndiqués qui ne se seraient pas rendus à l'assemblée générale et qui ne donneraient pas leur démission dans le même délai, on devrait les considérer comme engagés par la convention.

En somme, avec ce système, on évite les dangers du mandat général et on respecte la liberté individuelle. Dirait-on que le droit pour la minorité d'échapper à la convention collective en démissionnant compromettra le succès de toute convention collective ? Je ne le pense pas. Si la convention est absolument conforme aux intérêts des syndiqués, il est à supposer que la minorité sera bien faible qui ne

voudra pas y être soumise et que, soit du côté patronal, soit du côté ouvrier, elle sera approuvée par la presque unanimité des membres. C'est du moins ce qui se passera dans les syndicats sérieux, réellement et uniquement professionnels, et composés de membres dont la seule intention est la défense de leurs intérêts communs.

Refuser aux opposants le droit de se soustraire à la convention serait trop grave. Je répète ce que j'ai dit autrefois : peut-on admettre qu'il me soit interdit de travailler nulle part au-dessous d'un certain salaire, alors qu'aucun acte de ma volonté ne sera intervenu ? On dit bien que l'avenir de l'organisation ouvrière est que la majorité fasse la loi à la minorité, comme dans le domaine politique. Mais, outre qu'il est peut-être regrettable que, même sur le terrain politique, la moitié des voix plus une puisse imposer sa volonté à la minorité, on peut remarquer qu'ici c'est la liberté du travail qui est en jeu. Les circonstances de la vie peuvent être telles qu'avec un système qui ne permettrait pas aux syndiqués de n'être engagés que par leur volonté, on pourrait arriver à cette conséquence injuste qu'un ouvrier ne puisse pas trouver de travail et soit condamné au chômage, et cela de par la volonté d'une majorité quelconque ? C'est ce qui pourra se produire dans le cas où, par la convention collective, il serait stipulé qu'elle s'appliquerait non seulement dans les rapports des membres des syndicats contractants, mais aussi dans leurs rapports avec les tiers. En tout cas, il ne semble pas qu'actuellement un tel régime aurait grand'chance de succès ; et, à moins de recourir à des sanctions plus ou moins tyranniques, ce régime serait violé par les intéressés les premiers.

Voilà pourquoi je pense que, du moins à l'heure actuelle, le système que j'ai proposé est juste et respecte les droits de

chacun. A vouloir brûler les étapes, on risque fort de nuire au développement des conventions collectives, qui ne sont encore que peu répandues en France.

B. *Effets des conventions collectives.* — Les effets produits par les conventions collectives sont régis par les articles 16 à 20 du projet, dont on peut rapprocher les articles 45, § 2, 50, 52 à 54 du projet de la Société d'Etudes législatives.

D'une manière générale, on peut dire que les effets des conventions collectives doivent être d'assurer la conformité des contrats individuels aux conditions qu'elles stipulent. La sanction de cette conformité doit être la nullité de tout contrat qui y contrevient. On se souvient qu'actuellement cette nullité ne peut se défendre, ce qui, ai-je dit, était regrettable. Aussi ne peut-on qu'approuver l'article 16 du projet qui consacre cette nullité, en disposant que les règles déterminées en la convention collective s'imposent aux contrats individuels, *nonobstant toute stipulation contraire*. Une disposition absolument identique se rencontre dans l'article 50 du projet de la Société d'Etudes législatives.

A côté de la nullité des contrats individuels contraires aux dispositions de la convention collective, l'inexécution du traité donne lieu à différentes actions, qui sont toutes les sanctions des différentes obligations nées à l'occasion de la convention, obligations nombreuses et complexes, on se le rappelle.

Les conventions collectives font naître d'abord des obligations à la charge des syndicats eux-mêmes. Parmi ces obligations, il en est une qui prend toujours naissance, même dans le silence des parties, c'est l'obligation de respecter la convention et de ne rien faire pour en entraver l'exécution. Il en est une autre qui, elle, ne naît que lorsqu'une stipulation expresse a été insérée au contrat ; c'est

l'obligation pour le syndicat de garantir l'exécution du contrat par chacun de ses membres, c'est une obligation de garantie. Le projet aurait pu faire de cette dernière obligation une obligation naissant de plein droit, en consacrant lui-même l'existence. Il a préféré ne pas le faire ; et, dans son article 19, il décide que les obligations assumées par les syndicats sont déterminées par la convention collective elle-même. Ce sera donc aux parties elles-mêmes à insérer dans la convention une clause de garantie à la charge de chacune d'elles. On comprend que le projet ait adopté cette solution : il eût pu être dangereux d'engager le patrimoine syndical en dehors de tout consentement de la part du syndicat. Le projet mérite donc d'être approuvé à cet égard. Ce qui eût peut-être été désirable, c'est qu'il consacrat expressément, à l'imitation du projet de la Société d'Etudes législatives (art. 52), l'autre obligation, celle qui naît nécessairement à la charge du syndicat : l'obligation de ne rien faire pour contrarier l'exécution de la convention collective.

L'article 20 s'occupe des différentes actions en exécution de la convention collective. Il ne fait que consacrer les principes que nous avons développés dans notre quatrième chapitre. Pour mettre fin à toute controverse, il confère aux syndicats le droit d'agir en exécution de la convention ou en dommages-intérêts en cas d'inexécution, soit contre l'autre partie, soit contre chaque membre du syndicat adverse, soit contre chacun de ses propres membres. L'article 53 du projet de la Société d'Etudes législatives leur reconnaît le même droit. On ne peut qu'approuver ces solutions, que nous avons nous-mêmes défendues. Il est donc inutile d'insister plus longtemps sur cette action syndicale.

Je ferai remarquer seulement qu'à un autre point de vue encore les projets méritent d'être approuvés. Ils ont eu

raison de ne pas se prononcer sur la nature juridique des conventions collectives, et, en particulier, le projet du gouvernement reconnaît aux syndicats le droit d'exercer toutes actions qui naîtront à leur profit, sans en limiter le nombre. C'est qu'en effet ce sera là l'œuvre de la doctrine et de la jurisprudence, qui pourront ainsi assouplir le texte légal suivant les besoins de la pratique. On le comprendra aisément, si on adopte la théorie que nous avons proposée sur la nature juridique et les effets des conventions collectives.

A côté de l'action née au profit de la collectivité elle-même, l'article 20 reconnaît à chacun de ses membres le droit d'agir en exécution ou en dommages-intérêts contre les membres de l'autre collectivité qui ne respecteraient pas ses engagements. Cette action individuelle ne pouvait pas ne pas être reconnue, attendu que la convention collective fait naître non seulement un engagement personnel à la charge de chaque syndiqué, mais aussi un droit de créance personnel à son profit.

En ce qui concerne cette action individuelle, le projet contient une innovation hardie. L'article 20 stipule qu'elle pourra être exercée par le syndicat lui-même, mais avec le consentement de celui en la personne de qui elle est née. L'on doit se rappeler que, actuellement, si les syndicats peuvent agir dans l'intérêt collectif de leurs membres, ils ne peuvent exercer les actions individuelles de leurs membres sans un mandat spécial : sinon, on leur opposera, à juste titre, la règle que « nul ne plaide par procureur ». C'est là une solution bien établie en jurisprudence, et j'ai reconnu qu'elle était exacte. Le projet s'écarte de cette solution, et il fait du syndicat, en quelque sorte, le mandataire légal de chacun de ses membres, en ce qui concerne les actions nées de la convention. Ici encore, le projet mérite l'approba-

tion. Ainsi sera assuré en pratique l'exercice des actions individuelles, qui, si elles devaient être exercées seulement par leur titulaire, risqueraient souvent de rester plutôt théoriques. Ici, ce sera le syndicat qui agira : il ne craindra ni les frais ni les lenteurs d'un procès. Et le projet mérite d'autant plus d'être approuvé que le syndicat ne pourra exercer les actions individuelles de ses membres qu'avec leur consentement. Seulement, il a le tort de ne pas indiquer comment le consentement sera donné. S'il doit être donné par écrit, c'est en somme revenir au droit actuel : l'écrit équivaudra à un mandat *ad litem*, valable même aujourd'hui.

La solution proposée par la Société d'Etudes législatives (art. 54) nous semble préférable. L'article 50 dispose formellement que le mandat est inutile ; mais il décide que le syndicat devra au préalable avertir l'intéressé qu'il va exercer son action, et ce n'est qu'à défaut d'opposition de la part de ce dernier que l'action sera valablement exercée.

J'en aurais fini avec les actions qui naissent de la convention, s'il n'y avait une lacune à signaler dans le projet du gouvernement, lacune qui n'existe pas dans le projet de la Société d'Etudes législatives (Voy. l'art. 53). Le projet du gouvernement ne reconnaît d'action individuelle que dans le cas où il y aurait eu un contrat individuel et où les règles fixées par la convention collective n'auraient pas été observées. Mais l'on sait que d'autres actions individuelles peuvent naître en dehors de tout contrat : on peut se demander si, dans le cas où le syndicat adverse ou l'un de ses membres viole les stipulations du traité, l'un quelconque des membres du syndicat pourra agir contre lui, alors même qu'il ne serait pas celui qui a souffert de l'inexécution du contrat collectif ; — on peut se demander aussi si une action individuelle ne naît pas au profit de chacun contre les membres

du même syndicat qui ne respecteraient pas la convention. Ces actions m'ont paru exister dans le droit actuel. Il eût été bon que le projet du gouvernement en consacrat l'existence. Sinon, il n'est pas sûr que les tribunaux les admettent, en considérant les actions énumérées dans l'article 20 comme limitatives. Ici encore, on pourrait prendre exemple sur l'article 53 du projet de la Société d'Etudes législatives.

Enfin, le projet prévoit le cas où soit l'une des parties soit les deux parties au contrat individuel sont des non-syndiqués. Quel va être l'effet de la convention collective ?

L'article 12 reconnaît, en effet, comme valables les clauses par lesquelles les syndiqués s'engagent à respecter le contrat collectif même dans leurs rapports avec des non-syndiqués, où les patrons s'engagent à ne pas embaucher même des ouvriers non syndiqués à des salaires inférieurs à ceux qui sont fixés par le contrat, où les ouvriers promettent de n'accepter nulle part du travail à d'autres conditions que celles du contrat. A l'égard des ouvriers, il semble, et ceci est fort juste, que l'article 12 exige pour la validité de la clause qu'elle soit limitée, dans son application, à une région déterminée. On ne saurait entraver à tel point la liberté du travail que, nulle part en France et dans aucun métier, l'ouvrier syndiqué qui a entendu se lier même à l'égard des personnes étrangères au syndicat patronal, ne puisse travailler à d'autres conditions que celles prévues au contrat collectif.

Lorsqu'une clause de ce genre aura été insérée dans une convention collective, elle n'aura pas pour effet de lier les personnes étrangères qui contracteraient avec les syndiqués. Et si leur contrat est contraire au traité collectif, il ne saurait être frappé de nullité. Mais le syndiqué, qui, par là même, aura manqué à ses engagements, non seulement

vis-à-vis de son propre syndicat, mais aussi vis-à-vis de l'autre partie à la convention collective, pourra être actionné en dommages-intérêts. C'est ce que très justement reconnaît l'article 17, § 2.

On peut supposer qu'une clause de ce genre n'ait pas été insérée dans le contrat collectif. Dans ce cas, l'article 17, § 2, comme l'article 45, § 2, du projet de la Société d'Etudes législatives, établit une présomption de volonté. Il dispose que les clauses de la convention collective s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail, à moins de stipulations contraires. Il faut bien voir quels sont la portée et le sens de cette disposition et, à ce sujet, il y a une différence notable entre les deux projets. L'article 17, § 1, ne considère pas en effet le contrat individuel comme soumis au contrat collectif en vertu d'une clause analogue aux précédentes, mais sous-entendue. S'il en était ainsi, il n'admettrait pas de stipulation contraire dans le contrat individuel; ou plutôt il l'autoriserait, mais à charge pour le syndiqué de payer des dommages-intérêts pour inexécution de l'obligation par lui tacitement prise de respecter le contrat collectif, même dans ses rapports avec les tiers. Ce serait la même chose qu'en cas d'une clause expresse, que dans le cas prévu par le § 2 de l'article 17. En somme, dans le premier paragraphe du même article, ce n'est pas d'une présomption de volonté dans le contrat collectif qu'il s'agit, mais d'une présomption de volonté dans le contrat individuel. On verra que l'article 18 rend, dans certains cas, applicable le contrat collectif même dans les rapports de deux non-syndiqués : l'article 17 ne pouvait établir une règle différente lorsque l'une des parties est syndiquée.

Au contraire, l'article 45, § 2, du projet de la Société d'Etudes législatives établit une présomption de volonté,

non plus dans le contrat individuel, mais dans la convention collective. Il stipule en effet que l'engagement de chaque adhérent comporte l'obligation de respecter la convention collective même à l'égard de personnes étrangères à la collectivité qui l'a signée, sauf stipulation contraire dans la convention collective. De telle sorte qu'ici, dans le cas où le contrat collectif ne contient pas de clause expresse stipulant qu'il recevra application même à l'égard des tiers, ses dispositions s'appliqueront, comme dans le projet du gouvernement, au contrat individuel conclu par un syndiqué avec un étranger. Mais ce ne sera pas en vertu d'une présomption de volonté des deux parties, qui seraient censées s'être référées au contrat collectif : ce sera parce que, malgré le silence du contrat collectif, les syndiqués ont entendu s'engager même à l'égard des non-adhérents. Et la conséquence est importante. Cette clause tacite aura le même effet qu'une clause expresse. Le contrat individuel ne pourrait pas contenir de stipulation contraire. Le syndiqué est lié vis-à-vis de son syndicat. Toute stipulation contraire l'exposerait à lui payer des dommages-intérêts. On a vu qu'il en était tout différemment dans le projet du gouvernement, qui admet la stipulation dérogatoire, parce que la règle qu'il établit n'a pas la même base que l'article 45, § 2, dont nous nous occupons.

De ces deux systèmes, quel est le meilleur ? Il semble que le projet de la Société d'Etudes législatives soit le plus favorable au développement du contrat collectif et c'est celui qui répond le mieux à l'intention des parties. De plus en plus, les syndicats ouvriers se prétendent les défenseurs, non seulement de leurs adhérents, mais de la profession tout entière qu'ils représentent. Aussi, lorsqu'ils obtiennent quelques avantages de la part des patrons, ils exigent souvent que

ceux-ci en fassent profiter même les non-syndiqués. De même, il semble bien être conforme à la volonté des patrons, quand ils consentent à passer une convention collective, que les ouvriers soient soumis à cette convention même dans leurs rapports avec les patrons non syndiqués. On peut donc décider que le projet de la Société d'Etudes législatives est préférable à l'autre en ce que la présomption de volonté qu'il établit se rapporte à la convention collective et non pas au contrat individuel. C'est une solution qui me paraît à l'abri de la critique, à la condition que, de même que le projet en question, on admette la possibilité de clauses dérogatoires dans le contrat collectif lui-même.

Les règles qui viennent d'être exposées s'appliquent au cas où l'une des parties contractantes est un syndiqué. Il faut prévoir l'hypothèse où les deux parties sont étrangères aux collectivités qui ont signé le contrat collectif. Le projet de la Société d'Etudes législatives, dans sa rédaction première, avait envisagé cette hypothèse (1) : il décidait qu'en ce cas le contrat collectif, s'il était seul dans la profession ou dans la région, devait donner naissance à un usage contractuel et que les parties devaient être présumées s'y être référées. Cette disposition a passé dans le projet du gouvernement; elle est consacrée par l'article 18, aux termes duquel, lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective dans la profession ou la région et qu'elle a été déposée au greffe de la justice de paix ou au secrétariat du Conseil des prud'hommes, les employeurs et employés sont, jusqu'à preuve du contraire, présumés s'y être rapportés. La Commission de la Société d'Etudes législatives n'a pas cru devoir maintenir cette disposition dans son projet définitif. Est-ce à tort? Je ne le pense pas.

(1) Colson, *Bull. Soc. Etudes législ.*, 1907, p. 196 et s.

Il faut remarquer, en effet, que d'après l'article 9 du projet, les parties sont censées s'être référées aux usages de la profession ou de la région, pour toutes les conditions non expressément prévues dans le contrat de travail. Cette disposition donne aux tribunaux un pouvoir d'appréciation suffisamment étendu, qui leur permet de considérer comme un usage de la profession ou de la région, les règles établies par une convention collective, qui aurait été signée par un syndicat puissant, réunissant la majorité des ouvriers. C'est là une question de fait : c'est à eux à décider si cette convention est assez importante pour créer un usage du métier ou de la région. Il était donc inutile de prévoir expressément l'hypothèse où les deux parties étaient des non-syndiqués. Ou plutôt il serait utile de la prévoir, mais seulement par référence à l'article 9, en disant que les juges pourront, à raison de son importance, considérer la convention collective comme ayant créé un véritable usage contractuel.

Or, ce n'est pas absolument en ces termes que l'article 18 est rédigé. D'après lui, il suffit qu'une convention collective existe, pourvu qu'elle soit la seule dans le métier ou la région, pour qu'elle soit considérée comme ayant mis fin aux usages antérieurs et crée un usage nouveau. Peu importe qu'elle ait été conclue par un syndicat de peu d'envergure, par un syndicat réunissant un nombre minime d'ouvriers ou de patrons.

Le seul fait qu'elle existe suffit pour qu'elle donne naissance à un usage nouveau, alors même que ce ne seraient que quelques ouvriers qui l'auraient conclue. Or, cela est absolument inadmissible. Comment se résoudre à admettre que quelques membres de la profession, quelques ouvriers d'une région plus ou moins étendue, pourront faire la loi à la majorité? Pour qu'un usage ait force de loi, il faut qu'il

soit suffisamment répandu et connu pour qu'on puisse valablement penser que les parties s'y sont presque certainement rapportées. Or, tel ne serait pas le cas dans l'hypothèse d'un contrat collectif conclu par un syndicat fort peu important. Il est vrai que l'article 18 n'établit qu'une présomption : il admet la preuve contraire. Mais il sera souvent difficile de prouver que les parties n'ont pas voulu se référer à la convention collective (1). Ou plutôt il arrivera qu'en fait l'article 18 ne sera pas appliqué : les tribunaux se refuseront à considérer les conventions collectives trop peu importantes comme ayant créé un usage contractuel, ou bien ils admettront facilement la preuve contraire.

Le mieux serait donc de renvoyer seulement à l'article 9 et d'autoriser les tribunaux à voir, suivant les circonstances, dans les règles établies par une convention collective des règles susceptibles d'être considérées comme des usages professionnels.

Je terminerai l'étude des dispositions relatives aux effets des conventions collectives en faisant remarquer que plusieurs personnes voudraient voir produire aux conventions collectives des effets beaucoup plus graves. Elles voudraient que les conventions collectives s'appliquent, non pas à titre d'usage professionnel ou local, mais obligatoirement même dans les rapports des non-syndiqués. Ce serait sortir du domaine contractuel, pour entrer dans celui de la réglementation légale. Il semble, d'après ces personnes, que, si on se refuse à entrer dans cette voie, c'en soit fait de l'avenir du contrat collectif. On pourra lire à cet égard les observations de MM. Jay et Lemire à l'Association pour la protection légale des travailleurs. Ce serait, en somme,

(1) Cf. Colson, *loc. cit.*

l'établissement du contrat collectif obligatoire. Il y a là une question de législation sociale, qui sort un peu du domaine de notre étude. Il me suffira de faire remarquer que le contrat collectif obligatoire aurait peu de chance actuellement d'être admis par le Parlement ; et il est à craindre qu'à vouloir trop, on compromette soi-même l'action du contrat collectif.

J'ajoute que, tout au moins à l'heure actuelle, il y aurait peut-être là une très grave atteinte à la liberté des contrats. Je ne peux mieux faire que de renvoyer aux réponses faites par MM. Perreau et Fagnot à MM. Jay et Lemire (1).

C. *Durée des conventions collectives.* — En ce qui concerne la durée des conventions collectives, on se souvient qu'il est possible de grouper ces conventions en deux catégories : les conventions à durée indéterminée et les conventions à durée déterminée, suivant que les parties ne leur ont fixé aucun délai d'application ou bien leur en ont au contraire assigné un.

Le projet de 1906 ignore les conventions à durée indéterminée. Il ne connaît que les secondes. L'article 14 décide en effet que les conventions collectives ne pourront être conclues pour une durée supérieure à cinq ans. Si les parties n'ont pas déterminé la durée de validité de la convention, celle-ci sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an. C'est rendre impossible toute convention à durée indéterminée. Quant au mode de dénonciation de la convention, il est stipulé qu'elle sera dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration. En l'absence de toute dénonciation valable, la convention est prorogée pour une période égale à la précédente.

(1) Voy. aussi les auteurs cités *supra*, chapitre I^{er}, p. 52, note 2.

Encore ici, le projet de la Société d'Etudes législatives nous semble mieux conçu. Il admet la validité des conventions à durée indéterminée : en cela, il est préférable au projet du Gouvernement. Il respecte mieux la volonté des parties, qui, en ne voulant pas se lier pour une durée indéterminée, ont entendu rester maîtresses de dénoncer la convention quand elles le voudront. Il est tout à fait arbitraire, dans ce cas, de considérer le contrat comme engageant les parties pour une durée d'un an. On a fait (1) encore remarquer que les conventions à durée indéterminée présentaient un autre avantage, dans le cas de renouvellement par tacite reconduction d'une convention à durée déterminée qui vient à expiration. Le projet du Gouvernement décide qu'en cas de tacite reconduction la convention continue à produire ses effets pendant une période égale à la précédente. Mais, avec un pareil régime, il est à craindre que les parties soient plus disposées à dénoncer la convention qui les lie, si elles savent qu'elles seront liées pour une période nouvelle, que si elles se sentent libres, à l'expiration de la convention, de dénoncer le contrat à tout moment. Aussi, le projet de la Société d'Etudes législatives décide-t-il (art. 47, § 3) que toute convention à durée déterminée qui arrive à expiration sans être dénoncée continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée. Il faut d'ailleurs ajouter qu'à juste raison, le même article 47, § 3, ne permet pas de dénoncer la convention à durée indéterminée du jour au lendemain. Il exige, à peine de nullité, que la partie qui dénonce prévienne l'autre un mois à l'avance. D'autre part, on ne pouvait admettre que, si la convention est à durée indéterminée, chaque membre syndiqué soit lié *ad per-*

(1) Colson, *loc. cit.*, p. 187.

petuum sans possibilité de se libérer : sinon, il dépendrait de la majorité de l'obliger à rester engagé pour une période indéterminée, alors qu'on ne peut cependant engager ses services pour un temps trop long, alors surtout que la durée maxima des conventions collectives à durée déterminée est de cinq ans. Aussi, l'article 49 reconnaît-il à tout participant à la convention collective le droit de se dégager à toute époque en notifiant un mois à l'avance sa renonciation au secrétariat ou au greffe où la convention est déposée, et en se retirant du syndicat qui resterait partie à la convention. Si la convention est à durée indéterminée par suite de tacite reconduction, le délai-congé est réduit à huit jours. Toute renonciation au droit de se libérer de la convention est nulle.

Ces dispositions me paraissent dignes d'être approuvées. Elles sont le corollaire du droit que nous avons reconnu à chaque syndiqué d'accepter ou de ne pas accepter, en démissionnant, la convention collective à conclure ou conclue.

Enfin, relativement à la durée des effets des conventions collectives, il est un point sur lequel j'aurais aimé à voir le projet se prononcer formellement. Il eût été utile de stipuler expressément, dans le cas d'une convention à durée déterminée, que, la convention collective une fois conclue, la sortie du syndicat ne pouvait libérer chaque membre des obligations qu'elle avait fait naître à sa charge : il s'est lié personnellement pour une période déterminée, il n'est plus libre de se décharger de ses obligations, même en démissionnant. Cette solution résulte implicitement de l'article 49 du projet de la Société d'Etudes législatives, puisque, dans un cas spécial, dans le cas d'une convention à durée indéterminée, il permet à chaque syndiqué de se libérer des obligations qu'elle a fait naître, en sortant du syndicat ; *a contrario*, ce droit n'existe pas, quand la convention est

à durée déterminée. Il eût été bon que le projet gouvernemental, qui n'admet pas les conventions à durée indéterminée, stipulât expressément que la démission ne pouvait entraîner libération des engagements nés à la charge de chacun par le fait de la convention collective.

Je viens de parcourir, dans son ensemble, le projet du 2 juillet 1906, en ce qui concerne les dispositions relatives aux conventions collectives. Le grand mérite de ce projet est d'avoir prévu ce genre de conventions, qui tendent à se développer dans le milieu industriel, et ensuite de les avoir soumises à une réglementation complète et générale. Mais, on a pu le voir, comme tout projet nouveau, comme tout projet relatif à une institution restée jusqu'alors en dehors de la loi, il présente nécessairement quelques imperfections ou quelques lacunes. J'ai cru devoir les signaler, en faisant la comparaison avec le projet de la Société d'Etudes législatives. Il est à penser que ces imperfections disparaîtront, que ces lacunes seront comblées, si le projet vient à être discuté devant le Parlement. Il serait surtout désirable qu'il fût modifié en ce qui concerne le mandat nécessaire pour conclure une convention collective. Non seulement il serait bon d'exiger un mandat collectif spécial : mais il devrait aussi prescrire la réunion d'une assemblée générale, soit pour autoriser, soit pour ratifier la convention collective, tout en reconnaissant aux opposants le droit de se soustraire aux engagements qui en naissent, en sortant du syndicat.

Il serait juste aussi de ne reconnaître de véritables conventions collectives que dans celles qui sont conclues par une collectivité organisée, sans exiger que cette collectivité soit un syndicat. Il ne serait pas inutile non plus que le projet déclarât valables les clauses compromissaires et qu'il permit d'insérer dans les conventions collectives des clauses auto-

risant les parties au contrat individuel de déroger à certaines dispositions impératives ou prohibitives, prescrites à peine de nullité. Enfin, relativement aux effets et à la durée des conventions collectives, le projet pourrait être soumis à certaines modifications de détail, moins importantes, que nous avons eu l'occasion d'indiquer aux pages qui précèdent.

En somme, sauf ces quelques réserves, les solutions consacrées par ce projet me paraissent justes. J'ajouterais qu'à mes yeux l'un de ses plus grands avantages est d'avoir observé une grande modération dans ses dispositions, et surtout d'avoir écarté toute idée de contrat collectif obligatoire. Il a su se plier aux faits économiques, tels que la période contemporaine nous les montre. Il n'a pas voulu compromettre l'avenir du contrat collectif en allant trop loin dans sa réglementation. Il a voulu respecter la volonté des parties, en laissant les conventions collectives sur leur véritable terrain, le terrain contractuel : si les ouvriers et les patrons sont liés par la convention et en subissent les effets, c'est qu'ils y ont eux-mêmes consenti. Il semble enfin avoir concilié aussi bien que possible deux intérêts, qui sont souvent en antagonisme, l'intérêt de la collectivité et l'intérêt de l'individu. Ce n'est peut-être pas là son moindre mérite.

Vu :

Le Doyen,

Ch. LYON-CAEN.

Vu :

Le Président de la Thèse,

C. PERREAU.

Vu et permis d'imprimer :

*Le Vice-Recteur
de l'Académie de Paris,*

L. LIARD.

ANNEXES

N° 1

J'ai réuni ici, à titre de documentation et d'exemples, un certain nombre de conventions collectives, qui peuvent être considérées comme des modèles du genre. Si l'on voulait en voir d'autres exemples, on n'aurait qu'à se reporter aux *Statistiques des grèves*, que publie chaque année l'Office du Travail. Celles que j'ai choisies m'ont paru être les plus complètes et les plus susceptibles de donner une idée de ce que sont dans la pratique les conventions collectives. Celles dont je n'indique pas la source ont été prises dans les *Statistiques des grèves*.

A. — Convention conclue entre la Compagnie des Omnibus de Paris et ses employés (1)

Le mardi 26 mai 1891,

Dans le cabinet du président du Conseil municipal et en présence des membres du bureau dudit Conseil,

Ont comparu :

Les représentants de la Compagnie générale des Omnibus et du syndicat formé par le personnel de ladite Compagnie,

Lesquels, à la suite de la grève qui s'est déclarée et dans le but d'y mettre fin, se sont mis d'accord sur les points suivants :

1° Les employés révoqués depuis le 1^{er} mai seront réintégrés dans leurs fonctions ;

(1) C'est cette convention qui a donné lieu au jugement du tribunal de commerce de la Seine du 4 février 1892 : v. *supra*, p. 213.

2° La durée de la journée de travail est fixée, en principe, à douze heures, depuis la sortie du dépôt jusqu'à la rentrée au dépôt, non compris le temps des deux repas fixé à une heure et demie. Le nouveau service fonctionnera à partir du 18 juin au plus tard ;

3° Les revendications formulées par les employés de toutes catégories seront ultérieurement examinées et discutées entre les représentants de la Compagnie et ceux du syndicat légalement constitué.

En exécution du dernier paragraphe de la convention, les représentants de la Compagnie et du syndicat du personnel adoptèrent, le 19 juin 1891, la deuxième convention que voici :

ARTICLE PREMIER. — Les cautionnements seront productifs d'intérêts à 3 0/0 l'an, mais il ne sera pas fait d'avances personnelles.

ART. 2. — La caisse de secours sera vérifiée tous les trois mois par une délégation du syndicat.

ART. 3. — Les amendes continueront à être versées à la caisse de secours. Elle sera alimentée par les versements mensuels et par le produit des amendes.

ART. 4. — La prime d'ancienneté est transformée en salaire fixe, aussi bien pour les titulaires que pour les surnuméraires.

ART. 5. — Il ne sera pas changé aux heures de repas des contrôleurs.

ART. 6. — Dans les conditions de son règlement actuel, la Compagnie consent à augmenter jusqu'à une fois et demie, les versements mensuels qu'elle fait présentement pour la constitution de la retraite instituée par le Gouvernement, à la condition que l'employé fasse un versement égal à celui de la Compagnie, chacun de ces versements ne pouvant dépasser 5 francs.

ART. 7. — Les secours de maladie seront payés dès le premier jour de la constatation de la maladie par le médecin de la Compagnie.

ART. 8. — Les douze heures de travail des titulaires et des employés de dépôts ne seront interrompues que par les heures de repas.

ART. 9. — Les surnuméraires faisant le tiercement seront rétribués à la course, sur le tarif des titulaires.

ART. 10. — Les conducteurs et cochers en costume pourront monter sur les voitures pour se rendre de dépôt en dépôt.

ART. 11. — Un jour de repos payé par mois sera accordé aux cochers et conducteurs et titulaires, ainsi qu'aux contrôleurs, à la condition qu'ils aient travaillé vingt-six jours dans le mois.

ART. 12. — Les surnuméraires, conducteurs et cochers qui, le matin, auront assuré la sortie des voitures, sans être utilisés, recevront une indemnité de 30 centimes par heure d'attente.

ART. 13. — Il ne sera plus prononcé de pénalités pécuniaires sur les rapports de l'inspection secrète.

ART. 14. — Le salaire journalier des employés de dépôts, pale-freniers, relayeurs, côtiers et laveurs de harnais, sera fixé, savoir : à 3 fr. 25 pour le premier mois, à 3 fr. 50 pour les deux mois qui suivront et à 4 fr. 25 après ces trois mois.

ART. 15. — Toutes les dispositions qui précèdent, sauf celles déjà en vigueur, auront leur effet à partir du 1^{er} juillet prochain.

B. — Procès-verbal de conciliation qui met fin à une grève d'ouvriers maçons, tailleurs de pierre et plâtriers-peintres d'Annecy.

L'an 1895, le 30 avril, à deux heures de relevée ;

Par devant nous..., juge de paix du canton d'Annecy,

Ont comparu, en exécution de la loi du 27 décembre 1892,

MM. J. L..., plâtrier ; P. B..., tailleur de pierre ; F. B..., peintre-plâtrier ; A. M..., maçon ; E. G..., plâtrier, délégués de la Chambre syndicale des ouvriers tailleurs de pierre, maçons et plâtriers-peintres, d'une part ;

Et MM. E. F..., A..., P. T..., P. G..., A. V..., tous entrepreneurs délégués de la Chambre syndicale des entrepreneurs de bâtiments, d'autre part ;

Sur leur demande expresse, nous avons pris place au fauteuil de la présidence pour diriger les débats.

Nous avons ensuite donné lecture aux délégués des patrons des différentes réclamations des ouvriers grévistes et, après discussion sur chacun des chefs de la demande, le comité de conciliation a décidé d'établir le règlement suivant pour servir de loi aux parties et mettre fin à la grève :

1^o Les ouvriers journaliers seront payés à l'heure. Les travaux à la tâche seront l'objet de conventions spéciales.

La journée sera fixée à dix heures de travail, avec faculté aux patrons de faire faire douze heures de travail dans les cas de péril, ou lorsque le travail ne pourra être exécuté que la nuit ; dans tous les autres cas, la onzième heure ne pourra être commencée qu'après accord entre le patron et les délégués de la Chambre syndicale.

Les heures de nuit, faites par les ouvriers qui auront travaillé douze heures par jour, seront payées le double prix de l'heure de jour ;

2° Le prix minimum de l'heure est fixé à 45 centimes ; toutefois les patrons ont la faculté de traiter de gré à gré avec les ouvriers non formés ou incapables de gagner le susdit prix ; mais, dans ce cas, le patron devra écrire le prix accepté par l'ouvrier sur le carnet de ce dernier ;

3° Tout ouvrier, après six jours de travail, devra demander le prix qu'il sera payé. Les paiements se feront le deuxième dimanche de chaque mois ; des acomptes seront donnés à chaque quinzaine.

L'ouvrier devra reconnaître son argent au guichet ; une fois l'argent enlevé, les réclamations ne seront plus admises ; cependant, s'il y a erreur de compte, les réclamations seront reçues, mais seulement le lendemain, après la journée de travail ;

4° Les ouvriers travaillant hors la ville, à plus de 4 kilomètres, et se trouvant obligés de prendre pension et de coucher hors de chez eux, auront droit à une indemnité de déplacement d'un franc par jour, frais de transport aller et retour à la charge du patron, chaque fois que le déplacement sera occasionné par le service.

Pour le travail distant de 2 à 4 kilomètres, les ouvriers devront faire dix heures de travail effectif et les patrons en paieront onze, la onzième heure étant payée à titre de déplacement ; cette indemnité n'est accordée que pour les travaux d'une durée de moins d'un mois ;

Tout ouvrier embauché hors de la localité n'aura droit à aucun déplacement, ni indemnité ;

5° Les ouvriers devront prendre et quitter le travail à l'heure indiquée, afin que le marqueur ou le patron, à son passage, puisse pointer la présence ;

Si un ouvrier se trouve absent au moment de la mise au travail, il devra se présenter au bureau pour annoncer son entrée au chantier ; sans cette formalité, sa demi-journée sera perdue ;

6° Les ouvriers doivent être munis des outils à main de leur profession, ils sont responsables de ceux de ces outils à main qu'ils auraient reçus du patron ;

En cas de perte ou de casse, par leur faute, de ces outils à main, les ouvriers devront les remplacer à leurs frais ; ils devront également tenir propres et redresser les caisses, seaux, sacs, etc. ;

7° Il est expressément défendu de laisser entrer des personnes

étrangères dans les chantiers. Il est aussi défendu de quitter le chantier pendant le travail pour aller au cabaret ou employer son temps au détriment du patron. Il est également interdit de sortir ou vendre aucune marchandise à qui que ce soit, sans un ordre écrit du patron ;

Les ouvriers ne devront pas tenir conversation entre eux pendant les heures de travail. Lorsque la mise en chantier d'un ouvrier sera terminée, il devra tout de suite s'adresser au chef d'équipe qui aura reçu des ordres, ou au patron ;

Tout ouvrier qui travaillera pour d'autres personnes sera renvoyé du chantier ;

8° Tout absent sans permission, sauf dans le cas de maladie, sera remplacé sans autre avis ;

9° La présence des ouvriers sur les chantiers est considérée comme une acceptation des conditions du présent règlement ;

10° La Chambre syndicale des ouvriers tiendra un bureau d'embauche à la disposition des patrons. Comme addition aux présentes, les patrons ont promis de ne prendre aucune mesure exceptionnelle à l'égard des membres du syndicat ouvrier ayant pris part à la grève. De leur côté, les délégués ouvriers promettent de ne mettre à l'index aucun des ouvriers n'ayant pas pris part à la grève.

La reprise du travail se fera le 1^{er} mai, à 6 heures du matin.

C. Texte de la deuxième Conférence d'Arras (1)

Le 20 septembre 1898, à 2 heures 1/2 de l'après-midi, les délégués des ouvriers et des Compagnies houillères se sont réunis en l'hôtel de l'Univers, à Arras.

Étaient présents pour les ouvriers : MM. Basly, Lamendin, Evrard, Cadot, Caron, Evin, Moché, etc. (14 membres).

Les Compagnies houillères étaient représentées par MM. Rousiaux, Lavaurs, etc. (8 membres).

M. le député Basly préside la séance : il expose les réclamations ouvrières telles qu'elles ont été formulées dans la lettre qu'il a adressée au président de la Chambre des houillères à l'issue du congrès de Lens.

Il développe chacun des trois points, objets de ladite lettre :

(1) Sur les conventions d'Arras, voyez Raynaud, p. 80 et s.

1° Baisse des loyers et application des prix en vigueur avant la grève de 1893 ;

2° Augmentation de 10 0/0 sur les salaires actuels ;

3° Répartition plus équitable des salaires.

Après discussion entre les délégués de chaque partie, les bases suivantes ont été arrêtées :

1° Baisse des loyers

Les Compagnies consentent à appliquer dès le 1^{er} octobre une réduction d'environ 35 0/0 sur le taux des loyers qui ont été majorés depuis 1893.

2° Augmentation des salaires

Relativement à l'augmentation des salaires, les délégués des Compagnies ont exposé que, s'il est vrai qu'on enregistre actuellement une certaine hausse sur le cours des charbons, elle n'affecte qu'une infime partie de la production, et que, partant, cette hausse n'exerce qu'une influence très minime sur les prix moyens de vente ; que c'est seulement au renouvellement des marchés, c'est-à-dire vers fin mars prochain, que son application bénéficiera aux Compagnies.

Qu'il est donc prématuré d'accorder dès maintenant une augmentation de salaire. Mais il est convenu entre les parties que les bases de la Convention d'Arras de 1891, qui, par suite de la hausse des charbons, n'avait pas pu être maintenue dans certaines Compagnies, seraient appliquées intégralement dès maintenant, bien que le prix moyen de vente actuel soit encore inférieur à celui pratiqué à cette époque.

Déclaration de la Compagnie de Bruay. — A ce sujet, la Compagnie de Bruay fait la déclaration suivante :

« La Compagnie des Mines de Bruay ayant modifié le mode de calcul des salaires journaliers, désire éviter tout malentendu et toutes fausses interprétations, en déclarant qu'elle s'engage à accorder à ses ouvriers les salaires les plus élevés du Pas-de-Calais, soit, pour les mineurs à la veine, environ 4 fr. 80, prime non comprise, ou 5 fr. 76, prime comprise ».

Il est convenu en outre qu'une réunion des mêmes délégués aura lieu dans la première quinzaine d'avril pour examiner d'un commun accord si, comme on l'espère, la situation commerciale justifie une majoration des salaires et en fixer le taux.

3° Répartition des salaires

Enfin, sur le troisième point (répartition plus équitable des salaires), les délégués des Compagnies font la déclaration suivante :

« Les Compagnies veilleront à ce que les variations de salaire dépendant du hasard des veines et de tout autre élément que la force et l'habileté de l'ouvrier, soient aussi faibles que possible ; ils promettent que toutes instructions utiles seront données aux porions et chefs porions pour que les ouvriers n'aient à se plaindre d'aucune injustice dans la répartition du travail et du salaire et qu'il y soit tenu la main.

« Ils ajoutent que l'ouvrier qui aurait à se plaindre a toujours tout recours ouvert auprès des ingénieurs et directeurs, qui ne refuseront pas de l'entendre et d'examiner sa réclamation ».

La Compagnie d'Anzin. — Le délégué Caron, représentant les mineurs d'Anzin, déclare que dans une entrevue qu'il a eue hier avec M. le Directeur de la Compagnie d'Anzin, celui-ci lui a promis que sa Compagnie, en ce qui concerne la question des salaires, se rangeait à la décision de la réunion des délégués et que le prix des loyers serait ramené aux taux de 1893, c'est-à-dire par exemple de 8 fr. 50 à 6 fr. 50.

(*Suivent les signatures.*)

D. — Conditions générales du travail des ouvriers de la région Cambrai-Valenciennes (septembre 1906) (1)

L'union des fabricants et négociants de batistes, toiles fines, linons et mouchoirs, ainsi que les fabricants et négociants soussignés de la région de Cambrai-Valenciennes et environs n'appartenant pas au Syndicat ont élaboré :

La Fédération des ouvriers tisseurs de la région Cambrai-Valenciennes et environs, et avec elle les ouvriers tisseurs ont accepté :

Le tarif minimum et les conditions de travail dont la teneur suit, et qui seront applicables par tous les fabricants *syndiqués ou non* à partir du 20 septembre 1906.

1° Ce tarif et ces conditions de travail sont consentis pour une durée de trois ans et se continueront pour un nouveau délai de trois années s'ils ne sont pas dénoncés de part et d'autre, trois mois à

(1) *Revue internationale du commerce, de l'industrie et de la banque*, 1906, p. 942.

l'avance, avant la fin de la susdite période. La portée est de quarante fils.

2° Toutes les façons sont payées en espèces et non en marchandises.

3° Le présent tarif est établi sur la base de 82 mètres de chaîne de la première à la dernière marque pour rendre 72 mètres de tissu environ pour tous les articles unis et pour un duitage ordinaire, et de 80 mètres pour les linons pour 72 mètres de tissu environ.

4° Toutes les chaînes d'une longueur inférieure ou supérieure à celles notées ci-dessus seront payées proportionnellement.

5° Une commission mixte composée de cinq membres patrons et de cinq membres ouvriers sera chargée d'assurer le respect du tarif et les conditions du travail ci-dessus indiquées.

Elle ne pourra délibérer qu'en nombre égal des parties.

La nomination de ces dix membres commissaires sera faite à l'élection dans leurs syndicats respectifs.

La chambre syndicale des batistes et toiles fines devra être représentée au moins par un de ses membres dans cette commission.

Les membres commissaires sont élus pour trois ans et rééligibles.

Les commissaires ouvriers devront exercer notoirement la profession de tisseur et faire partie de l'Union.

6° La commission élira dans son sein un président parmi l'un des patrons et un vice-président parmi les ouvriers.

Les contremaîtres ne pourront pas faire partie de la commission mixte.

7° La commission se réunira une fois par mois sur convocation de son président, ou dans des cas spéciaux, sur réquisition de l'un ou l'autre syndicat.

8° Le fabricant qui pour la même laize aura, dans n'importe quel compte, un nombre de portées qui ne correspondra pas à celles figurant au tarif, devra payer au prorata de ce nombre de portées.

9° Il en sera de même pour tout fabricant qui, dans un même compte, ne fabriquera pas des largeurs correspondant au tarif.

10° Le supplément à donner pour les batistes et les linons affinés est laissé à l'appréciation des patrons et ouvriers.

11° Tout fabricant qui sera reconnu avoir donné à un ouvrier un prix inférieur au tarif et ne respectera pas les conditions énoncées, prend, par les présentes, l'obligation de verser une somme égale à trente fois le rabais qu'il aura imposé sans toutefois que cette amende puisse excéder 75 francs,

En cas de récidive l'amende sera doublée, ainsi que le maximum prévu.

12° D'autre part, l'ouvrier qui aura de connivence avec un fabricant accepté une façon inférieure au tarif minimum ou le paiement de son travail en nature, sera passible d'une amende double de la réduction acceptée; cette amende sera versée à la caisse ouvrière de la région.

13° Des commissions de contrôle seront nommées par l'union des patrons et ouvriers et prises en dehors des commissions de syndicats; elles auront pour but de trancher les différents qui surgiraient entre patrons et ouvriers pour manque de matières confiées aux ouvriers.

Elles se composeront de : un membre patron et un membre ouvrier à Haspres.

Un membre patron et un membre ouvrier à Saint-Hilaire.

Deux membres patrons et deux membres ouvriers à Avesnes-lez-Aubert.

Tout ouvrier qui sera reconnu avoir détourné des matières qui lui ont été confiées par le fabricant, sera amendé de cinq fois la valeur du détournement, si l'ouvrier est reconnu coupable par la commission de contrôle des tissus. Les frais qu'entraîneront ces divers travaux seront payés deux francs par pièce à contrôler : 1° Par le fabricant s'il a tort; 2° Par l'ouvrier s'il est coupable.

Toute contestation relative au contrôle ne pourra être portée que devant les prud'hommes.

Un compte spécial de contrôle sera tenu par le fabricant qui aura toujours à régler lui-même et d'avance la commission de contrôle.

14° Le contrôle des tissus de lin se faisant métriquement et non au poids, il est entendu que, pour tous les articles de lin, on ne sera pas tenu d'inscrire sur le livret le poids de la chaîne et de la trame.

Les ouvriers s'engagent à respecter ces conditions.

15° Les livrets de compte remis aux ouvriers ne devront subir aucune altération et resteront la propriété de l'ouvrier.

Les fabricants qui contreviendraient à ces dispositions seraient passibles d'une amende fixée par la commission mixte; elle ne pourrait excéder 20 francs.

16° Tout fabricant qui sera reconnu avoir obligé un ouvrier à recevoir tout ou partie de son salaire en marchandise quelconque sera passible d'une amende maximum de 20 francs.

17° Dans le cas où un ouvrier qui aurait dénoncé son patron pour

infraction au présent règlement serait privé de travail par ce fait, la commission patronale prend l'engagement de lui en procurer immédiatement.

18° Les sommes provenant de ces amendes seront réparties comme suit :

1° Paiement des frais et indemnités résultant de l'application de la mesure ;

2° La somme restant sera versée par moitié dans les caisses syndicales patronales et ouvrières.

19° La commission mixte, pour faciliter sa tâche, désignera dans chaque centre de fabrication où elle jugera à propos, une sous-commission chargée de l'application du tarif et des conditions de travail ci-dessus énoncées.

20° Cette sous-commission recevra les plaintes qui lui seront adressées et aura pouvoir de rechercher les délits. Mais elle ne devra fonctionner que régulièrement constituée, comme il est dit dans l'article 21.

Les procès-verbaux de ces délits seront transmis au président de la commission mixte.

21° Cette sous-commission sera composée d'un membre patron et d'un membre ouvrier révocables au gré de la commission mixte, qui aura un mandat permanent.

22° La commission mixte connaîtra les infractions commises au tarif minimum et aux présentes conventions : elle examinera les délits présentés et appliquera les amendes s'il y a lieu.

En cas d'égalité de suffrages, l'affaire sera portée devant le juge de paix du canton pour le départage des voix.

Les poursuites qui pourraient être exercées pour sanctionner la décision de la commission mixte seraient portées devant le juge de paix du canton.

E. — Contrat collectif conclu entre « la Itala », société industrielle d'automobiles, et la Fédération Métallurgique, à Turin (1).

NOTICE. — Les ouvriers de l'industrie des automobiles, affiliés en grande partie à la Fédération métallurgique, ont présenté aux

(1) Ce contrat est reproduit au *Bolletino dell' Ufficio del lavoro*, publié par le ministère de l'agriculture, de l'industrie et du commerce, dans le numéro de janvier 1907, p. 84 et s. — La traduction ci-dessus en a été faite par mon ami, M. Al. Martini, docteur en droit, auquel je suis heureux d'offrir ici le témoignage de ma sincère reconnaissance.

six principales maisons d'automobiles un mémoire contenant les demandes fondamentales suivantes : 1^o un minimum fixe de salaire pour toutes les catégories ; 2^o une augmentation de 10 0/0 pour tous les salaires supérieurs au salaire minimum, de 25 0/0 pour les salaires des ouvriers qui, grâce aux nécessités techniques, ne travaillent pas à forfait ; 3^o un règlement du travail à forfait ; 4^o la limitation du nombre des apprentis à 3 0/0, des auxiliaires (*aiutanti*) à 25 0/0 du nombre des ouvriers ; 5^o aucun congédiement pour condamnations politiques ; 6^o l'attribution des amendes à la caisse de chômage de la section ; 7^o l'inscription des ouvriers à la caisse mutuelle pour les pensions. Pendant ce temps, une des maisons, « l'Itala », non adhérente, comme les autres, à la Ligue de l'industrie, concluait directement avec la Fédération métallurgique le contrat collectif suivant, qui a reçu application le 3 décembre 1906 :

Entre la maison « Itala » et en son nom ses représentants légaux, MM. Léon Fubini et Guido Bigio, et la Fédération Nationale des ouvriers métallurgistes, et en son nom MM. Ernest Verri et Joseph Scotti, dûment autorisés, il a été arrêté, pour trois années, à dater de la signature du présent contrat, les règles suivantes :

ARTICLE PREMIER. — Tout le personnel nécessaire à la société « Itala » pour tous les travaux divers dans ses ateliers, à l'exception des chauffeurs et des aides-chauffeurs, y compris les chefs d'équipe, sera fourni par la Fédération Nationale des métallurgistes qui se charge de procurer ledit personnel à la demande de la Société dans la proportion nécessaire aux diverses branches de la métallurgie, conformément à la classification contenue en l'art. 1^{er} du règlement des salaires. — Cet engagement entrera en vigueur le 30 décembre courant : ce jour, la Fédération devra fournir tout le personnel, demandé au moins un mois avant par la Société. — Au cas où la Société voudrait donner effet au contrat à une date antérieure, elle n'en devra pas moins toujours présenter les demandes un mois avant. — Pour l'avenir aussi, et pour toute la durée du contrat, la promotion du personnel attaché aux ateliers, y compris toujours les chefs d'équipe, sera faite par l'intermédiaire de l'office du placement, selon les dispositions contenues au règlement joint au présent contrat. — Les ouvriers procurés par la Fédération Nationale parmi les ouvriers métallurgistes, et en son nom par l'office de placement, devront, pour y être attachés, être agréés par la Société.

ART. 2. — Le personnel sera considéré comme définitivement

accepté par la Société, et en conséquence soumis aux dispositions du présent contrat, après une période d'essai de quinzaine. Durant cette période, les règles établies par le règlement de la fabrique seront suivies.

ART. 3. — L'horaire du travail normal est maintenu sur les bases actuelles de dix heures par jour. Toutes les fois que la majeure partie des ouvriers dépendant de l'industrie des automobiles obtiendront une réduction d'heures de leurs maisons, la Société contractante se déclare dès à présent prête à accorder une réduction égale, les autres dispositions du contrat demeurant en vigueur.

ART. 4. — Le salaire est établi de trois manières : à l'heure, à forfait, tant pour cent pour les heures supplémentaires. En cas de suppression ferme du salaire à forfait, la Société s'engage (bien entendu pour les catégories et pour les ouvriers qui travaillent à forfait), à augmenter le salaire à l'heure de 25 0/0. Au cas où le salaire à forfait viendrait à être suspendu pendant plus de 15 jours consécutifs, ou en un semestre pour plus de quatre semaines, en diverses reprises, pareille suspension sera assimilée, relativement à l'effet produit sur le salaire, à la suppression : tant que le salaire à forfait ne sera pas rétabli, le salaire à l'heure bénéficiera de la clause susindiquée.

ART. 5. — Le nombre des apprentis devra être au plus de 3 0/0 du nombre des ouvriers. L'apprentissage est déterminé selon les règles contenues en l'art. 23 du règlement.

ART. 6. — Dans aucun cas le salaire ne sera réduit, hormis les cas de nécessités techniques, par exemple le cas où l'ouvrier dans la Société passerait d'une catégorie dans une autre.

ART. 7. — La Société s'engage à retenir sur le salaire des ouvriers la cotisation par eux due à la Fédération Nationale des ouvriers métallurgistes « dans la mesure et avec les modalités établies ». — La Société fera connaître à la Fédération ceux qui, parmi les ouvriers, se refuseraient à laisser cette quotité, et pour ces recouvrements manqués, elle n'assume aucune responsabilité.

ART. 8. — Le règlement joint au présent contrat, établit les sanctions disciplinaires, les horaires, les repos, et tout ce qui a trait au fonctionnement interne de la fabrique. Ledit règlement ne pourra être modifié que du consentement des parties.

ART. 9. — « L'Itala » s'engage à favoriser la construction d'habitations populaires de la part d'une coopérative de travailleurs aux conditions qui seront déterminées dans le contrat ci-joint.

ART. 10. — La Fédération Nationale entre les ouvriers métallurgistes s'engage à exécuter scrupuleusement la présente convention, en fournissant des ouvriers choisis, soit sous le rapport de la moralité, soit sous le rapport de l'habileté technique. Elle s'engage en outre à ce que, pour aucune raison, il ne se produise jamais aucune grève, ni aucune suspension de travail, partielle ou totale, pas même une interruption dans la marche de la fabrique, sous peine de récompenser la Société du dommage matériel ou moral qui en résulterait, avec faculté pour cette dernière de se retourner contre la caution. — Ne sera pas cause de conflit ni de résolution du présent contrat, l'abstention du travail, due à une grève générale de la classe ouvrière de Turin.

ART. 11. — Ne seront pas des causes de résolution du présent contrat, les accords industriels éventuels de quelque nature qu'ils soient, contractés par la Société avec des sociétés similaires, même si à la suite de ces accords la Société venait à changer de dénomination ou à prendre la raison d'une autre société. Au cas d'absorption ou d'accords relatifs à l'échange ou à l'englobement unique des ouvriers, les dispositions du présent contrat seront étendues à tous les ouvriers indistinctement, lorsque « l'Itala » absorbera une autre société, et seront, au contraire, limitées aux seuls ouvriers de « l'Itala », lorsque « l'Itala » sera incorporée à une autre société.

ART. 12. — Tous les ouvriers de la Société qui n'ont pas dépassé 40 ans seront, au moment de leur agrément par la Société, inscrits pour une quote-part, et à partir de la troisième année de leur promotion, pour deux quote-parts, aux soins et charges de la Société, à la Caisse Mutuelle Coopérative pour les pensions, ayant son siège à Turin. — La Société supportera le paiement continu desdites quote-parts, par trimestre anticipé, tant que les ouvriers seront au service de la fabrique. — Les ouvriers qui ont dépassé 40 ans seront maintenus aux rôles dans les mêmes proportions — et toujours par le soin et à la charge de la Société — à la Caisse Nationale de prévoyance pour l'invalidité et la vieillesse des ouvriers.

ART. 13. — A titre de garantie de l'exacte observance du présent contrat, la Fédération Nationale des ouvriers métallurgistes, dans le mois de la signature dudit, fera un versement de 60,000 francs en dépôt dont les modalités sont à déterminer, au siège de la Banque d'Italie. — Afin de compléter la caution exigée par ouvrier et par auxiliaire, la Société retiendra sur le salaire de chacun d'eux, et durant deux années, la somme de 0 fr. 50 par semaine, d'après

les modalités établies au règlement. Tant le montant du premier semestre, que celui des retenues hebdomadaires, sera — lorsqu'aura été construit le premier pâté de maisons ouvrières — affecté au paiement partiel desdites maisons, sur lesquelles « l'Itala » pourra inscrire hypothèque pour égale valeur.

ART. 14. — A la commission arbitrale, en dernier ressort, sera demandée la solution de tous les différends qui pourront surgir entre les deux parties sur le droit et la mesure de la compensation à prélever sur les cautions, pour les dommages matériels et moraux causés à l'une des parties, par les infractions au présent contrat dues à la faute de l'autre. Le minimum de la pénalité est fixé à 50 francs.

ART. 15. — La perte totale ou partielle de la caution de la part de la Fédération Nationale des ouvriers métallurgistes se produira aussi dans le cas où volontairement aura été entravé le fonctionnement normal de la fabrique. — N'entraîneront pas le droit de compensation sur la caution en faveur de la Société les manquements individuels. — De son côté, la Société ne sera pas tenue à la réparation totale ou partielle des dommages causés individuellement par le personnel technique ou dirigeant, dans l'inobservation du présent contrat et des règlements annexés.

ART. 16. — L'office du placement devra toujours fournir normalement tout le personnel demandé par la Société, dans le mois de ladite demande, alors que la demande requise ne dépasse pas le 20 0/0 des ouvriers déjà employés. Au cas où l'office de placement ne se conformerait pas à cette obligation, la Société aura droit à réparation sur la caution, à raison de 50 francs par ouvrier non fourni.

Si la requête de la Société dépasse le 20 0/0 susdit et si l'office de placement pour la portion supérieure n'est point en mesure de satisfaire à la requête, la Société pourra se procurer tel personnel directement, donnant la préférence aux ouvriers fédérés et exceptant en tout cas les exclus de la Fédération Nationale métallurgiste. — Les exclus de la Fédération qui travailleraient dans la fabrique, seront immédiatement licenciés et ne pourront jouir des dispositions insérées dans l'art. 17 du présent contrat. — Pareille disposition sera appliquée aussi à ceux des ouvriers engagés directement par la Société, qui ne se feront, dans les deux mois de leur entrée à la fabrique, inscrire à la Fédération Nationale des ouvriers métallurgistes.

ART. 17. — A l'ouvrier congédié pour raisons disciplinaires, à condition que ne soient pas applicables les sanctions du Code pénal, et exclus toujours les délits politiques, sera allouée l'indemnité établie par le règlement de fabrique.

ART. 18. — Les ouvriers licenciés sans qu'il y ait de leur faute, recevront une indemnité égale aux 70 dernières journées de travail, à moins qu'il ne s'agisse d'une transformation radicale et générale de l'industrie, ou de la fermeture de la fabrique par force majeure (incendie, tremblement de terre, etc.). Sont compris au nombre des cas donnant lieu à indemnité, les congés dus à l'exigence de la transformation du travail dans une section en particulier.

ART. 19. — Tous les différends et tous les conflits, quelle qu'en soit la nature, se rattachant à l'interprétation ou à l'application du présent contrat ainsi qu'aux règlements y annexés, soit entre les ouvriers et la Société, soit entre la Fédération métallurgique et la Société, de même que les différends ayant trait à l'augmentation éventuelle du salaire de chaque ouvrier en particulier, seront résolus d'accord entre la commission interne et la direction. — La commission interne sera composée de 5 ouvriers de la fabrique. Pour la représenter, elle déléguera un de ses membres, dans les différends de peu d'importance. — Pareille commission restera en fonctions jusqu'à l'expiration du présent contrat. — En cas de désaccord, décideront les délégués de la Fédération métallurgique et un ou plusieurs délégués du conseil d'administration de la Société. — Si le désaccord persiste, la difficulté sera résolue par le collège arbitral. — Ce collège, qui durera pendant tout le contrat, est composé de deux représentants de la Fédération métallurgique, de deux représentants de la Société et de M. le sénateur Secondo Frola, avocat, qui en aura la présidence.

Le collège arbitral jugera sans frais ni formalités d'aucune sorte, et sans appel. — Dans aucun cas, durant les pourparlers pour décider des controverses, on ne pourra avoir recours à une suspension totale ou partielle du travail.

ART. 20. — Le présent contrat devra être dénoncé, par écrit, par une des parties ou par les deux, six mois au moins avant son expiration. — Au cas de non-dénonciation, il sera considéré comme renouvelé aux mêmes conditions de trois ans en trois ans.

ART. 21. — La Fédération déclare avoir pris connaissance des accords existant actuellement entre les diverses fabriques d'automobiles et leurs ouvriers, et déclare prendre acte que « l'Itala »

n'entend avec le présent accord violer en aucune façon le contenu desdits accords, et que, en conséquence, l'exécution du présent contrat devra être conforme à l'exécution d'accords identiques ; à l'effet de réaliser cette unité, les parties donnent irrévocable mandat à MM. Guido Bigio et Albert Orazi, ingénieur, pour « l'Itala » et Ernest Verzi et le professeur Attilio Cabiati, pour la Fédération métallurgique, avec pouvoir pour toutes les deux parties de statuer, de donner les soins opportuns et d'arrêter toutes dispositions de caractère contractuel, jugées utiles ; l'œuvre de ladite commission sera obligatoire pour les parties, comme si elles-mêmes l'avaient fixée (1).

(1) Avec les autres sociétés la discussion des demandes commença le 10 janvier, et les règles relatives aux conséquences disciplinaires des délits politiques et à l'attribution des amendes furent aussitôt arrêtées. — Mais les industriels se refusèrent de traiter sur les questions relatives au minimum de salaire et à la limitation du nombre des apprentis et des auxiliaires ; ils alléguèrent que le minimum demandé était supérieur déjà à la moyenne courante des salaires, et que la limitation proposée laissait dans la catégorie des auxiliaires une grande partie des ouvriers. Les pourparlers furent suspendus, et ensuite repris sur d'autres points de moindre importance.

N° 2

On trouvera ici le texte du projet du 2 juillet 1906 et celui du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives, dans leurs dispositions intéressant les conventions collectives relatives à l'organisation du travail. Il sera facile d'en faire la comparaison et de mieux comprendre l'étude critique que j'en ai faite au dernier chapitre.

A. — Texte du projet de loi déposé par le Gouvernement sur le bureau de la Chambre des députés, le 2 juillet 1906

TITRE II

DES CONVENTIONS COLLECTIVES RELATIVES AUX CONDITIONS DU TRAVAIL

ART. 12. — Préalablement à la formation du contrat individuel de travail, des conventions collectives de travail peuvent être conclues entre un ou plusieurs employeurs et un syndicat ou groupement d'employés, ou entre les représentants des uns et des autres, spécialement mandatés à cet effet, soit dans la forme prévue par les statuts des syndicats, soit par tout autre procédé.

Ces conventions collectives déterminent certaines conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels qui seront conclus entre les personnes qui peuvent exiger l'application des clauses inscrites dans ces conventions.

Les employeurs peuvent s'engager à appliquer la convention pendant sa durée de validité, soit à des catégories déterminées de leur personnel, soit seulement aux employés ayant pris part à la négociation directement ou par mandataires.

Les employés peuvent s'engager à respecter la convention soit chez les seuls employeurs signataires ou dans tout contrat passé pendant la durée de la convention avec un employeur quelconque dans une région déterminée.

ART. 13. — La convention collective relative aux conditions du travail doit être écrite ; elle sera déposée, à peine de nullité, au secrétariat du conseil des prud'hommes ou, à défaut de conseil de

prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée. Communication devra en être donnée gratuitement à tout requérant. Des copies certifiées pourront être délivrées aux intéressés sur leur requête et à leurs frais.

Le dépôt aura lieu aux soins de la partie la plus diligente, à frais communs.

Un décret fixera les émoluments des greffiers, le mode de communication des contrats et le mode de recouvrement des frais et honoraires.

ART. 14. — La convention collective ne pourra être conclue pour une durée supérieure à cinq ans.

A défaut de stipulation déterminant la durée de la validité de la convention collective, cette convention sera considérée comme liant les parties pour une période d'un an. La convention collective qui n'a pas été dénoncée dans les délais prévus par les parties, ou, à défaut de ces délais, avant son expiration, sera prorogée pour une nouvelle période égale à la précédente.

ART. 15. — Sont, à défaut de stipulation contraire expressément énoncée dans les statuts des syndicats ou dans la convention collective elle-même, considérés comme soumis aux obligations résultant de cette convention collective les employés et les employeurs qui sont, au moment où la convention est passée, membres du syndicat ou de la collectivité partie à la convention ou qui postérieurement adhèrent au syndicat ou à la convention.

ART. 16. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés du contrat du travail.

ART. 17. — Lorsqu'une seule des parties au contrat de travail doit être considérée comme liée par les clauses de la convention collective, ces clauses ne s'appliqueront aux rapports nés du contrat de travail qu'à défaut de stipulations contraires.

Mais, en ce cas, la partie liée par une convention collective, qui l'oblige même à l'égard de personnes qui n'ont pas été parties à cette convention (art. 12, §§ 3 et 4) et qui aurait accepté à l'égard de ces personnes des conditions contraires aux règles déterminées en cette convention, peut être civilement actionnée à raison de l'inexécution des obligations par elle assumées.

ART. 18. — Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région, et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, conformément à l'article 13, les employeurs et les employés seront, jusqu'à preuve contraire et pendant la durée de la convention collective, présumés avoir accepté, pour le règlement des rapports nés des contrats de travail intervenus entre eux, les règles posées dans la convention collective.

ART. 19. — Les obligations assumées par les syndicats qui interviennent dans une convention collective relative aux conditions de travail sont déterminées par la convention collective.

ART. 20. — Les syndicats qui sont intervenus comme parties à la convention collective relative aux conditions du travail peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention collective en leur faveur ou en faveur de leurs membres, avec leur consentement.

Ils peuvent spécialement agir pour obtenir l'exécution de la convention ou des dommages-intérêts au cas d'inexécution, soit contre les parties, individus ou syndicats, avec lesquels ils ont passé la convention collective, soit contre ceux de leurs membres qui n'auraient pas respecté les règles posées par la convention collective.

Lorsque la convention collective est intervenue entre un syndicat ou une collectivité d'employés et plusieurs employeurs, chacun de ces employeurs et chacun des membres de ce syndicat et de la collectivité ouvrière pourra également agir pour obtenir à son profit l'exécution ou des dommages-intérêts contre ceux qui, ayant contracté avec lui, ne respecteraient pas les obligations résultant pour eux de la convention collective.

ART. 21. — Les dispositions du présent titre peuvent être invoquées par tous ceux que peut lier un contrat de travail.

B. — Texte du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives (*Bull.* 1907, p. 180 et s.).

ART. 45. — Les représentants d'un syndicat, ou de tout autre groupement d'employés peuvent passer, avec un employeur ou avec les représentants d'un syndicat ou de tout autre groupement d'employeurs, des conventions collectives, déterminant certaines conditions auxquelles devront satisfaire les contrats de travail individuels

dans lesquels sera partie l'un des adhérents à la convention collective.

L'engagement de chaque adhérent comporte l'obligation d'observer les conditions de travail déterminées par la convention collective, dans tous les contrats individuels qu'il passerait même avec des personnes étrangères à cette convention, pour le genre de travail qui en fait l'objet, à moins qu'il ne soit formellement stipulé que les conditions convenues sont obligatoires pour les adhérents, soit seulement dans leurs rapports entre eux, et avec les tiers seulement dans une région déterminée.

ART. 46. — La convention collective doit être écrite. Elle est déposée au secrétariat du conseil des prud'hommes, ou, à défaut de conseil de prud'hommes, au greffe de la justice de paix du lieu où elle a été passée.

Il en est donné gratuitement communication à toute partie intéressée.

ART. 47. — La convention collective peut être conclue pour une période indéterminée. Dans ce cas elle peut toujours cesser, par la volonté de l'un des groupements participants, à charge, pour les représentants de ce groupement, de prévenir l'autre un mois au moins à l'avance. Toute stipulation tendant à abréger ce délai est nulle.

Si la convention collective est conclue pour une durée déterminée, cette durée ne peut être supérieure à cinq années. A défaut de stipulation contraire, la convention à durée déterminée qui arrive à expiration continue à produire ses effets comme convention à durée indéterminée.

ART. 48. — Sont considérés comme liés par la convention collective :

1° Les employeurs ou les employés qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial aux négociateurs pour traiter en leur nom ;

2° Ceux qui, au moment où la convention est passée, sont membres d'un syndicat ou d'un groupement partie à cette convention, si, dans un délai de quatorze jours à dater du dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes ou au greffe de la justice de paix, ils ne se sont pas retirés du syndicat ou du groupement participant, par une démission donnée de bonne foi et notifiée audit secrétariat ou greffe ;

Lorsqu'un mandat spécial a été donné aux négociateurs, au nom de la collectivité, par une délibération du syndicat ou du groupement,

le délai imparti à chaque membre pour se retirer est réduit à trois jours francs, à dater du dépôt du procès-verbal de ladite délibération au secrétariat du conseil des prud'hommes ou au greffe de la justice de paix ;

3° Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans un syndicat participant ou adhérent à la convention.

ART. 49. — Lorsqu'une convention collective a été conclue pour une durée indéterminée, tout participant peut, à toute époque, se dégager en notifiant un mois à l'avance sa renonciation au secrétariat ou au greffe où le dépôt prévu à l'art. 46 doit être fait et en se retirant de tout syndicat qui resterait partie à la convention.

Lorsqu'une convention est prorogée pour une durée déterminée par tacite reconduction, tout participant peut se dégager dans les mêmes formes, dans la huitaine qui suit la prorogation.

Est nulle toute convention par laquelle un employeur ou un employé renoncerait à la faculté de répudier dans les formes prévues par le 2° de l'art. 48 ci-dessus, soit une convention collective, soit un mandat donné collectivement, ou par laquelle il renoncerait, pour une durée de plus de cinq ans, à se dégager d'une convention en cours.

ART. 50. — Lorsqu'un contrat de travail intervient entre un employeur et un employé qui doivent, aux termes de l'article précédent, être considérés comme soumis l'un et l'autre aux obligations résultant de la convention collective, les règles déterminées en cette convention s'imposent, nonobstant toute stipulation contraire, aux rapports nés de ce contrat de travail.

ART. 51. — Sont valables, nonobstant la nullité édictée aux art. 15, 18 et 19 ci-dessus, lorsqu'elles ont été prévues par une convention collective :

1° Les dérogations aux dispositions de l'art 15 destinées à faciliter le fonctionnement des économats, sous la réserve, toutefois, qu'en aucun cas la compensation ne sera admise entre les sommes dues par l'employeur à titre de salaire, et celles qui seraient dues par l'employé pour fourniture de boissons alcooliques.

2° La renonciation par un employé au droit de contester personnellement les résultats de la vérification des mesures ou données quelconques nécessaires au calcul des salaires, lorsque cette vérification a été faite par les délégués de la majorité des autres employés.

3° Les dérogations aux dispositions de l'art. 19 sur le partage des bénéfices.

Sont valables, sans être soumis à l'approbation prévue par l'art. 29, les règlements relatifs aux amendes édictés dans les conditions prévues par une convention collective.

Peuvent seules produire les effets prévus au présent article, les conventions collectives applicables à cinquante employés au moins, ou à un nombre d'employés au moins égal à la moitié de l'effectif total de la profession, dans les localités où cet effectif est inférieur à cent.

ART. 52. — Les syndicats d'employeurs ou d'employés ayant adhéré à une convention collective sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale.

Ils ne sont garants de cette exécution que dans la mesure déterminée par la convention.

ART. 53. — Les syndicats ou les individus liés par la convention collective sont passibles, en cas de violation des engagements contractés par eux, de dommages-intérêts qui peuvent leur être réclamés :

Soit par les syndicats ou les individus, membres de la collectivité avec laquelle a traité celle dont ils font partie ;

Soit par les syndicats ou les individus, membres de la collectivité dont ils font partie.

ART. 54. — Les syndicats qui sont intervenus comme partie à la convention collective peuvent exercer toutes les actions qui naissent de cette convention en faveur de chacun de leurs membres, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti et n'ait pas déclaré s'y opposer. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Le syndicat peut également intervenir dans toute instance engagée par un de ses membres pour obtenir la réparation du préjudice à lui causé par une violation de la convention, en raison de l'intérêt collectif que la solution du litige présente pour tous les autres.

ART. 55. — Sont valables les dispositions de la convention collective par lesquelles les adhérents remettent à des arbitres désignés ou à désigner dans des formes déterminées, le jugement de tout ou partie des litiges que peut faire naître l'exécution de cette convention.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages.
BIBLIOGRAPHIE.	1
INTRODUCTION.	7
 CHAPITRE PREMIER. — Définition des conventions collectives.	
Leur rôle économique et social.	15
§ 1 ^{er} . — Définition des conventions collectives.	15
§ 2. — Les conventions collectives au point de vue économique et social.	24
 CHAPITRE II. — Conditions de validité des conventions collec- tives.	
§ 1 ^{er} . — Consentement librement donné.	67
§ 2. — Objet des conventions collectives.	73
§ 3. — De la capacité nécessaire pour conclure une conven- tion collective.	84
 CHAPITRE III. — Nature juridique des conventions collectives relatives à la réglementation du travail.	
§ 1 ^{er} . — Nature juridique des conventions collectives d'après la doctrine et la jurisprudence.	120
§ 2. — Comment doivent s'expliquer les rapports juridiques nés des conventions collectives.	156
 CHAPITRE IV. — Des effets juridiques des conventions collec- tives.	
§ 1 ^{er} . — Effets des conventions collectives sur les contrats individuels.	190
§ 2. — Effets des conventions collectives à l'égard des syn- dicats qui les ont conclues.	197
1 ^o Obligations des syndicats.	199
2 ^o Du droit pour le syndicat d'ester en justice pour l'exécution de la convention collective.	206

§ 3. — Rapports entre le syndicat et chacun de ses membres.	268
§ 4. — Effets des conventions collectives à l'égard de chacun des syndiqués.	274
§ 5. — Effets des conventions collectives à l'égard des non-syndiqués.	284
Résumé.	288
CHAPITRE V. — Cessation des conventions collectives.	290
CHAPITRE VI. — Etude des projets ou propositions de lois sur les conventions collectives.	295
§ 1 ^{er} . — Généralités. Projets divers.	295
§ 2. — Projet du 2 juillet 1906.	303

ANNEXES

N° 1

A. — Convention conclue entre la Compagnie des Omnibus de Paris et ses employés.	337
B. — Procès-verbal de conciliation qui met fin à une grève d'ouvriers maçons, tailleurs de pierre et plâtriers-peintres d'Annecy.	339
C. — Texte de la deuxième convention d'Arras.	341
D. — Conditions générales du travail des ouvriers de la région Cambrai-Valenciennes (septembre 1906).	343
E. — Contrat collectif conclu entre « la Itala », société industrielle d'automobiles, et la Fédération métallurgique, à Turin.	346

N° 2

A. — Texte du projet de loi déposé par le Gouvernement sur le bureau de la Chambre des députés, le 2 juillet 1906.	353
B. — Texte du projet rédigé par la Société d'Etudes législatives. .	355

